

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 058-2025-OS-MPC

Cajamarca, **21 FEB. 2025**

VISTOS:

El Expediente N° 35578-2023; Resolución de Órgano Instructor N° 47-2024-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 39-2025-OI-PAD-MPC de fecha 30 de enero del 2025, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento

IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADA:

JANETH LINARES CABANILLAS

DNI N° : 42006832

Cargo : Coordinador de contratos.

Área/Dependencia : Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

Tipo de contrato : Decreto Legislativo N° 1057

ANTECEDENTES

- DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LAS PLANILLAS DE PAGO DE REMUNERACIONES MENSUALES Y BENEFICIOS (Fs. 143-150).**
- RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 99-2021-OGGRRHH-MPC (Fs. 151),** mediante la cual se aprueba la Directiva anteriormente mencionada.
- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO CAS N° 675-2019 (Fs. 152-154),** mediante la cual se contrata a la servidora investigada como Coordinadora de contratos de la Oficina de Recursos Humanos.

EXPEDIENTE N° 13329-2023

- MEMORÁNDUM MÚLTIPLE N°099-2023-MPC-OGGRRHH (Fs. 01)** de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, remite memorándum con asunto "Comisión Evaluadora", dirigido hacia la Abg. Melissa Analí Paico Revilla – Abogada de la OGGRRHH-MPC y la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de la Liquidación de Beneficios Sociales OGGRRHH MPC, quien expresa: "(...) comunicar que fueron designadas para conformar el equipo de trabajo correspondiente al SINCENRAMIENTO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS".
- Mediante **INFORME TÉCNICO LEGAL N° 003-2023-MPC-OGGRRHH-AL (Fs. 02-05)** de fecha 01 de marzo de 2023, Melissa Anahi Paico Revilla – Abogada de la OGGRRHH y Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales de la OGGRRHH, remiten informe Técnico Legal con asunto "Remite Informes Actuariales Laborales D. LEG. N° 1057 -CAS y Ref. Legajo/ Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y Adendas, dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la OGGRRHH MPC, quienes concluyen:
 - Se hace entrega al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, 01 archivador con 231 folios, conteniendo los Informes Actuariales Laborales de los servidores bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, que en el año 2022 han suscrito contrato con variación de cargo y remuneración, sin haber ingresado a prestar servicios a la entidad superando previamente un concurso público. Asimismo, se adjunta la lista de 10 trabajadores que han sido evaluados según la normatividad que regula el derecho laboral; a fin, de continuar y adoptar las acciones pertinentes en coordinación con la alta dirección.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



TRABAJADORES CON VARIACIÓN EN EL CARGO, REMUNERACIÓN Y SIN CONCURSO PÚBLICO – AÑO 2022	
RÉGIMEN LABORAL	N° DE TRABAJADORES
CAS	10

3.2 Se deja claramente establecido, que, en mérito al ejercicio del Derecho de Petición Administrativa, regulado en el Art. 117 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en concordancia con el artículo 2 inciso 20) de la Constitución Política del Perú; **se emitieron los Informes Actuariales solicitados, los cuales solo recomiendan, más no tienen carácter vinculante ser ratificados por la alta dirección.**

3. MEMORÁNDUM N° 196-2023-GM-MPC (Fs. 06) de fecha 03 de marzo del 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente de la Gerencia Municipal remita memorándum con asunto "Emitir opinión legal" dirigido hacia el Abg. Víctor A. Humán Rojas – Director de Asesoría Jurídica, quien expresa: "(...) en atención al documento de la referencia, para que emita opinión legal en relación a la procedencia o no de la variación de cargo y remuneración de 10 trabajadores de la MPC bajo el régimen CAS".

4. INFORME N° 121-2023-OGAJ-MPC (Fs. 7 -10) de fecha 07 de marzo del 2023, el Abg. Víctor A. Humán Rojas – Director de Asesoría Jurídica remite informe con asunto "Remito opinión legal respecto a informes actuariales laborales de 10 trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057- CAS" y Referencia Informe Legal N° 015-2023-VAHR/OGAJ-MPC, dirigido hacia el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente de la Gerencia Municipal, quien expresa: "(...) hago llegar el informe de la referencia, el mismo que suscribo en su totalidad, en el cual, por las razones expuestas, esta oficina es de **OPINIÓN** que los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por los servidores señalados dentro del expediente administrativo, contravienen lo dispuesto en el Art. 7° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175, las sentencias del Tribunal Constitucional y los diversos pronunciamientos del SERVIR; en consecuencia, los mismos adolecen de vicios que acarrear su nulidad. Adjunto informe legal.

- INFORME LEGAL N° 015-2023-VAHR/OGAJ-MPC (Fs. 07 reverso-10 reverso) de fecha 07 de marzo del 2023, Víctor Alberto Huamán Rojas – Director de la Oficina de Asesoría Jurídica, remite Informe Legal con asunto "Emite Opinión Legal respecto a informes actuariales laborales de 47 trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS y Ref. MEMORANDUM N° 196-2023-GM-MPC, dirigido hacia el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal MPC, quien Concluye:

Por las consideraciones precedentes y normas acotadas y conforme al Informe Técnico Legal N° 003-2023-MPC-OGGRRHH-MPC de fecha 01 de marzo del 2023 suscrito por la Abg. Melissa Analí Paico Revilla y la Abg. Tania Hoyos Fernández de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y el Informe N° 169-2023-MPC-OGGRRHH de fecha 02 de marzo del 2023, suscrito por la Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, que contienen los Informes Actuariales Laborales de 10 servidores bajo el régimen laboral D.L N° 1057, quien suscribe **OPINA**: porque los contratos Administrativos de Servicios Suscritos por estos servidores contravienen lo dispuesto en el Art. 8 del Decreto Legislativo N° 1057, su reglamento, el artículo 5° de la Ley marco del Empleo Público - Ley 28175 y los diversos pronunciamientos del SERVIR; en consecuencia, los mismo adolecen de vicios que acarrear su nulidad.

Respecto al carácter indeterminado de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) suscritos por estos trabajadores, conviene precisar que por mandato imperativo del artículo 4° de la Ley N° 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo del 2021, los contratos CAS vigentes a dicha fecha adquirieron la condición de contratos a plazos indeterminados; sin embargo, para contar con dicho carácter se debe haber ingresado por concurso público y estar desarrollando labores permanentes; situación que ha tomado en cuenta al momento de la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios bajo análisis, debido a que los mismos presentan una variación en la remuneración y cargo, por lo tanto, tal y cual establece la normatividad vigente vienen hacer nuevos puestos de trabajo y por lo tanto debieron de ingresar por concurso público de méritos; sin embargo tal y como se viene mencionando líneas precedentes no se ha perfeccionado dicha contratación a través de un concurso público de méritos, sin embargo tal y como se viene mencionando líneas precedentes no se han perfeccionado dicha contratación a través de un concurso público de méritos; en consecuencia, considero que existe un vicio de dichos documentos que válidamente fundamentan su nulidad.

En consecuencia: **RATIFICAMOS** la acción de Desvinculación recomendada por el personal designado de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos a través de informes Actuariales Laborales, para lo cual dicha dependencia de acuerdo a sus

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



funciones y competencias establecidas en el ROF deberá adoptar las acciones correspondientes de tal manera que se cumpla con el correcto procedimiento establecido, teniendo en cuenta los plazos previstos, en aras de velar por los intereses de la Entidad.

5. Mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 130-2023-GM/MPC (Fs.11-18)** de fecha 10 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N°388-2022, de fecha 01 de julio del 2022; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel momento por el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y la servidora Carmen Elizabeth Tafur Aliaga, en razón que ha sido suscrito en contravención del artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, **al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica y el puesto, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público, no cumpliéndose así los requisitos establecidos para el carácter de contrato indeterminado.**

ARTÍCULO SEGUNDO.– Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas a Tiempo Indeterminado - N° 388-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se **DISPONE**, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca de la servidora Carmen Elizabeth Tafur Aliaga.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente resolución a la señora Carmen Elizabeth Tafur Aliaga y a la DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO.- DERIVAR los ACTUADOS a la secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo.

6. **CARGO DE NOTIFICACIÓN N° 44 (Fs. 19)** se notifica la Resolución de Gerencia N° 124-2023-GM/MPC, en la fecha de 13/03/2023 a las 15:40 am.
7. **Acta de negativa de firma y recepción de documento (Fs. 20)** de fecha 13 de marzo a las 09:09 am, la servidora Carmen Elizabeth Tafur Aliaga se negó a firmar y recepcionar la Resolución de Gerencia Municipal N° 124-2023-GM/MPC, donde la servidora procedió a tomar fotos de la resolución.
8. **INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 633-2023-MPC-OGRRHH-AL (Fs. 24-43)** de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto "Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien concluye:

- Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que el trabajador viene prestando servicios a la entidad desde 04 de febrero de 2011 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, habiendo ingresado en el cargo de PROMOTOR, con una remuneración mensual ascendente al monto de **S/. 1,700.00**; sin embargo, posteriormente del Contrato Administrativo de Servicios – CAS A TIEMPO INDETERMINADO- LEY N° 388-2022 y boleta de pago del mes de octubre del año 2022 se evidencia un incremento remunerativo ascendente al monto de **S/. 2,500.00**, **no habiendo realizado nuevamente un concurso público para esta última vinculación, vulnerando lo establecido en la norma.**
- Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que la trabajadora **TAFUR ALIAGA CARMEN ELIZABETH**, para su contratación en el puesto de **PROMOTOR**, con una remuneración de **S/. 2,500.00** no registra haber laborado a la entidad superando previamente un concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas del acceso a la administración pública, que es por concurso público

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE FEBRERO DEL 2023 (Fs. 23)**, se visualiza la suma de S/2,914.19.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE ENERO DEL 2023 (Fs. 23)**, se visualiza la suma de S/2,914.19.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 355-2019 (Fs. 24-27) suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la servidora Carmen Elizabeth Tafur Aliaga, en la fecha de 2 de enero del 2019.
- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO LEY N° 31131 N° 388-2022 (Fs. 28-32) suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y la servidora Carmen Elizabeth Tafur Aliaga, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- COPIA DE DNI. (Fs. 33)
- RECORD LABORAL DEL TRABAJADOR. (Fs. 34-35)
- FICHA HISTORIAL DE PLANILLAS (Fs. 37-36 y reverso) comprendido entre las fechas de 04/02/20.
- BOLETAS DE PAGO DEL MES DE DICIEMBRE DEL 2022 (Fs. 38), se visualiza la suma de S/2,550.00.
- FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE (Fs. 39), la presente servidora solicita el reintegro de remuneración de los meses; julio, agosto y septiembre según estipula el contrato.
- BOLETAS DE PAGO DEL MES DE OCTUBRE DE 2022 (Fs. 40), se visualiza la suma de S/2,550.00.
- BOLETAS DE PAGO DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 (Fs. 41), se visualiza la suma de S/1,700.00.
- BOLETAS DE PAGO DEL MES DE DICIEMBRE DE 2021 (Fs. 42), se visualiza la suma de S/1,700.00.

EXPEDIENTE N° 35578-2023

1. Mediante RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 132-2023-GM/MPC (Fs.45-52) de fecha 10 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 269-2022, de fecha 01 de julio del 2022; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel momento por el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y el servidor Leini Hernández Muñoz, en razón que ha sido suscrito en contravención del artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público; no cumpliéndose así los requisitos establecidos para el carácter del contrato indeterminado.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas N° 281-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se **DISPONE**, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca del servidor Luis Alfredo TAFUR ALIAGA.

ARTÍCULO TERCERO. – NOTIFICAR la presente resolución al señor Luis Alfredo TAFUR ALIAGA y a la DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO. – DERIVAR los ACTUADOS a la secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo.

2. CARGO DE NOTIFICACIÓN N° 48 (Fs. 53) se notifica la Resolución de Gerencia N° 129-2023-GM/MPC, en la fecha de 14/03/2023 a las 15:47 pm.
3. ACTA DE NEGATIVA DE FIRMA Y RECEPCIÓN DE DOCUMENTO (Fs. 54) siendo las 15:45 pm del día 13 de marzo del 2023 se realizó la entrega de documento denominado Resolución de Gerencia Municipal N° 129-2023-GM/MPC, recepcionando la presente y se niega a firmar.
4. INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 635-2023-MPC-OGRRRH-AL (Fs. 56-70) de fecha 28 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto "Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien concluye:

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



- Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que el trabajador viene prestando servicios a la entidad desde 07 de febrero del 2011 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, habiendo ingresado en el cargo de **ASISTENTE DE ALMACÉN CENTRAL**, con una remuneración ascendente al monto a **S/. 1,300.00**; sin embargo, posteriormente del Contrato Administrativo de Servicios – CAS A TIEMPO INDETERMINADO- LEY N° 269-2022 y boleta de pago del mes de enero del año 2022 se evidencia un incremento remunerativo ascendente al monto de **S/. 2,500.00**, no habiendo realizado previamente un concurso público en ambas situaciones, vulnerando lo establecido en la norma.
- Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que el trabajador **TAFUR ALIAGA LUIS ALFREDO**, para su contratación en el puesto de **ASISTENTE DE ALMACÉN CENTRAL**, con una remuneración de **S/. 2,500.00** no registra haber laborado a la entidad superando previamente un concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además, de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas del acceso a la administración pública, que es por concurso público

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 00000 (Fs. 56-57)** suscrito entre el representante de la Entidad y el servidor Luis Alfredo Tafur Aliaga, en la fecha de 13 de junio del 2017.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO LEY N° 31131 N° 269-2022 (Fs. 58-62)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y el servidor Luis Alfredo Tafur Aliaga, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- **COPIA DE DNI. (Fs. 63)**
- **RECORD LABORAL DEL TRABAJADOR. (Fs. 64-65)**
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE OCTUBRE DE 2022 (Fs. 66)**, se visualiza la suma de **S/.2,550.00**.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 (Fs. 67)**, se visualiza la suma de **S/.1,550.00**.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE AGOSTO DE 2022 (Fs. 68)**, se visualiza la suma de **S/.1,550.00**.

EXPEDIENTE N° 35551-2023

1. Mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 122-2023-GM/MPC (Fs.72-78)** de fecha 09 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N° 145-2022, de fecha 01 de julio del 2022; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel momento por el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y el servidor **Carlos Alberto KIANMAN VILLANUEVA**, en razón que a sido suscrito en contravención del artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, **al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público; en consecuencia NULO Y SIN EFECTO LEGAL ALGUNO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N° 188-2022**, de fecha 01 de julio del 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO.– Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas N° 407-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se **DISPONE**, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca del servidor **Carlos Alberto KIANMAN VILLANUEVA**

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente resolución al señor **Carlos Alberto KIANMAN VILLANUEVA** y a la DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO.- DERIVAR los ACTUADOS a la secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



2. **CARGO DE NOTIFICACIÓN N° 47 (Fs. 79)** se notifica la Resolución de Gerencia N° 125-2023-GM/MPC, en la fecha de 14/03/2023 a las 11:05 am.

3. **INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 00567-2023-MPC-OGGRRHH-AL (Fs. 80-102)** de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto "Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien concluye:

- Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que el trabajador **KIANMAN VILLANUEVA CARLOS ALBERTO** viene prestando servicios a la entidad desde 02 de noviembre del 2017 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en el cargo de **ANALISTA LEGAL**, con una remuneración ascendente al monto a **S/. 2,300.00**, sin embargo, posteriormente del contrato (contrato CAS N° 406 vigente del 01-06-2022 al 31-12-2022) y boleta de pago del mes de julio del año 2022 (reintegro) se evidencia un incremento remunerativo ascendente a **S/. 2,500.00** desde el mes de junio de 2022, y la variación del puesto de trabajo a **ABOGADO**, no habiéndose realizado previamente un concurso público para esta última vinculación, vulnerando lo establecido en la norma. Cabe mencionar, que pese a contar con un contrato vigente hasta diciembre de 2022 de naturaleza temporal, suscribe un contrato indeterminado.
- Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que el trabajador **KIANMAN VILLANUEVA CARLOS ALBERTO**, para su contratación en el puesto de **ABOGADO**, con una remuneración de **S/. 2,500.00**, no registra haber laborado para la entidad superando previamente un concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además, de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas de acceso a la administración pública, que es por concurso público.

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 4127-2017 (Fs.80-44)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Walter Ernesto Noriega Soto y el servidor **Carlos Alberto Kianman Villanueva**, en la fecha de 27 de octubre del 2017.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO LEY N° 31131 N° 188-2022 (Fs. 85-89)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y el servidor **Carlos Alberto KIANMAN VILLANUEVA**, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- **COPIA DE DNI. (Fs. 90)**
- **RECORD LABORAL DEL TRABAJADOR. (Fs. 91)**
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 406-2022 (Fs. 92-96)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y el servidor **Carlos Alberto KIANMAN VILLANUEVA**, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE DICIEMBRE DE 2022 (Fs. 97)**, se visualiza la suma de **S/2,550.00**.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE AGOSTO DE 2022 (Fs. 98)**, se visualiza la suma de **S/2,550.00**.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE JULIO DE 2022 (Fs. 99)**, se visualiza la suma de **S/2,750.00**.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2022 (Fs. 100)**, se visualiza la suma de **S/2,350.00**.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE ENERO DE 2021 (Fs. 101)**, se visualiza la suma de **S/2,300.00**.

EXPEDIENTE N° 35546-2023

1. Mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 125-2023-GM/MPC (Fs.106-113)** de fecha 09 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 281-2022, de fecha 29 de diciembre del 2021; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel momento por el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y el servidora **Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez**, en razón que ha sido suscrito en contravención del artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, **al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público, no cumpliéndose así los requisitos, para el carácter de contrato indeterminado; en consecuencia**

**Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú**

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



NULO Y SIN EFECTO LEGAL ALGUNO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N° 286-2022, de fecha 01 de julio del 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO.– Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas N° 407-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se **DISPONE**, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca del servidor Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez.

ARTÍCULO TERCERO.- **NOTIFICAR** la presente resolución a señor Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez y a la DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO.- DERIVAR los ACTUADOS a la secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo.

2. **CARGO DE NOTIFICACIÓN N° 45 (Fs. 114)** se notifica la Resolución de Gerencia N° 125-2023-GM/MPC, en la fecha de 13/03/2023 a las 8:56 am.
3. **INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 632-2023-MPC-OGRRHH-AL (Fs. 115-137)** de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto "Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien concluye:
- Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que el trabajador viene prestando servicios a la entidad desde 01 de febrero de 2011 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, habiendo ingresado en el cargo de **ASESOR LEGAL**, con una remuneración ascendente al monto a **S/. 1,700.00**; sin embargo, posteriormente del Contrato Administrativo de Servicios - CAS 407-2022 y boleta de pago del mes de julio del año 2022 se evidencia un incremento remunerativo ascendente al monto de **S/. 2,500.00** y la variación del puesto de trabajo a **ABOGADO**, no habiendo realizado previamente un concurso público en ambas situaciones, vulnerando lo establecido en la norma. Cabe mencionar que pese a contar con contrato vigente hasta diciembre de 2022 de naturaleza temporal, suscribe un contrato indeterminado.
 - Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que el trabajador **VLADIMIR ILICH SILVA SÁNCHEZ CHÁVEZ**, para su contratación en el puesto de **ABOGADO**, con una remuneración de **S/. 2,500.00** no registra haber laborado a la entidad superando previamente un concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además, de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas del acceso a la administración pública, que es por concurso público

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 00000 (Fs. 115-116)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y el servidor **VLADIMIR ILICH SILVA SÁNCHEZ CHÁVEZ**, en la fecha de 01 de febrero del 2012.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO LEY N° 31131 N° 1286-2022 (Fs. 117-121)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y el servidor **Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez**, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- **COPIA DE DNI. (Fs. 122)**
- **RECORD LABORAL DEL TRABAJADOR. (Fs. 123-124)**
- **FICHA HISTORIAL DE PLANILLAS (Fs. 125-127)**
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 407-2022 (Fs. 128-132)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. JUAN CARLOS MALAVER SALCEDO y el servidor **SILVA SÁNCHEZ CHÁVEZ VLADIMIR ILICH**, en la fecha de 27 de septiembre del 2019.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE ENERO DE 2022 (Fs. 133)**, se visualiza la suma de **S/2,350.00**.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE JULIO DE 2022 (Fs. 134)**, se visualiza la suma de **S/2,350.00**.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE JUNIO DE 2022 (Fs. 135)**, se visualiza la suma de **S/2,750.00**.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida por la Directora de la Oficina General de la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 47-2024-OI-PAD-MPC (Fs. 165 - 173), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

"ARTICULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra de la servidora **JANETH LINARES CABANILLAS**, por la presunta comisión de la falta prevista en el Literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", que señala: "Es falta de carácter disciplinario que puede ser sancionado con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: **d) La negligencia en el desempeño de las funciones.**", Sustentada en el incumplimiento de las funciones derivadas del **Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019¹**, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la **CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO**, en el mismo que indican sus funciones: **1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.** Adicional a ello la Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRHH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: **"El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación"**. Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. **Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato.** Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de su funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS: N° 388-2022 con la señora Tafur Aliaga Carmen Elizabeth, N° 269-2022 con el señor Tafur Aliaga Luis Alfredo, N° 188-2022 con el señor Kianman Villanueva Carlos Alberto y N° 286-2022 con el señor Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados, en atención a los fundamentos del presente resolución."

En ese sentido, se notificó con la Resolución de Órgano Instructor N.º 47-2024-OI-PAD-MPC, a la servidora investigada mediante Notificación N° 091-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 174), el día 22 de febrero del 2024.

La servidora investigada hizo uso de su derecho de defensa, ya que presentó escrito de descargo, el mismo que se encuentra obrante en folio del 178 al 219, así como del 221 al 247.

IDENTIFICACIÓN DE LA(S) FALTA(S) DISCIPLINARIA(S) IMPUTADA(S).

Se investiga la presunta comisión de la falta prevista en el Literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", que señala: "Es falta de carácter disciplinario que puede ser sancionado con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: **d) La negligencia en el desempeño de las funciones.**"

Sustentada en el incumplimiento de las funciones derivadas del **Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019²**, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la **CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO**, en el mismo que indican sus funciones: **1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.** Adicional a ello la Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRHH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: **"El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación"**. Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. **Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato.** Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de su funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS a tiempo indeterminado : N° 388-2022 con la señora Tafur Aliaga Carmen Elizabeth, N° 269-2022 con el señor Tafur Aliaga Luis Alfredo, N° 188-2022 con el señor Kianman Villanueva Carlos Alberto y N°

¹ Obrante en folio del 991 - 993

² Obrante en folio del 991 - 993

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



286-2022 con el señor Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados.

HECHOS Y ANÁLISIS RESPECTO A LA PRESUNTA COMISIÓN DE FALTA ADMINISTRATIVA

PRIMER DESCARGO DE LA SERVIDORA INVESTIGADA

"2.1. SÍNTESIS DE LA RESOLUCIÓN DE INICIO DEL PAD:

En síntesis, a través de la **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO INSTRUCTOR N°47-2024-OI-PAD-MPC**, de fecha 22 de febrero del 2024, en el apartado "sobre la acumulación", se indica que no existe impedimentos para la acumulación de expedientes y advirtiéndose que se tratarían de un mismo responsable, (Janeth Linares Cabanillas) se dispone su acumulación a efecto de su resolución conjunta.

Asimismo, en el apartado "presunta falta administrativa disciplinaria", se afirma que existiría una presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, cuyo tenor es: "d) La negligencia en el desempeño de las funciones", lo cual se derivaría de las funciones como la referida en la cláusula tercera (OBJETO DEL CONTRATO) del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) N°675-2019, sobre el apoyo en la elaboración de contratos bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo N°276, y Decreto Legislativo N°728.

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, podemos decir que, en el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, **corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones**, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil.

En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N°30057, sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término "desempeño" del servidor público en relación con las "funciones" exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe "negligencia" en su conducta respecto a tales funciones: en el literal d) del artículo 2° de la Ley N°28175. Ley Marco del Empleo Público, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio" (Énfasis nuestro). De lo expuesto se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados.

El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: "El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje".

En esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: "La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera". En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "descuido, falta de cuidado"; en consecuencia, si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea: de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.

En este sentido, el Tribunal de Servir, considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios", las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal; para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas". Por lo que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.

En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano" señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. De ahí que, las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

En función a ello, en el apartado "presunta falta administrativa disciplinaria", se indica que si bien el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, fue quien suscribió dichos contratos, tal área contaba con una coordinadora de contratos, con lo cual siendo que mi persona realizó tales labores y tenía a su cargo de apoyar en la elaboración de contratos (conforme se expuso), es que habría incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, con una sanción de Destitución, motivos por los cuales se indica el PAD.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Ante ello, corresponde afirmar que la resolución remitida contiene contravenciones a los derechos constitucionales y legales protegidas en el marco del PAD, tal como una vulneración a dispositivos contenidos en la norma constitucional como legalidad, más precisamente sobre la presunción de inocencia, principio de legalidad y tipicidad, los cuales no solo son recogidos en los precedentes emitidos por el Tribunal del Servicio Civil, sino también por la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional: por lo que, no pueden ser dejados de lado a efectos de obtener una respuesta predecible acorde al principio de la seguridad jurídica que rige en un Estado Social y Constitucional de Derecho y evitar una interdicción a la arbitrariedad.

Asimismo, la evaluación correspondiente para tener estabilidad laboral en el puesto de trabajo, no correspondía en absoluto a las labores encomendadas por mi empleador, todo lo contrario, son labores propias de otros servidores, donde previa evaluación consideran el pase a tener un contrato a plazo indeterminado o determinado, tal es así, que la evaluación implicaba una interpretación normativa de la Ley N°31131, ya que, si bien la forma de regular (como regla general), es la contratación a tiempo indeterminado, esto debió ser materia de evaluación por abogados del área, más no, por quien apoya en la elaboración de los contratos o mi persona que cuenta con profesión de Contabilidad, esto debido a que las funciones eran de "apoyo", donde para la elaboración de los contratos, esperaba una orden del director de recursos humanos, esto incluso es materia de probanza con los propios contratos, debido a que, estos llevan la firma de dicho servidor público.

2.2. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:

Al respecto debemos hacer referencia a que conforme se establece en la **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO INSTRUCTOR N°47-2024-PAD-MPC**, mi persona se desempeñó como coordinadora de contratos. puesto que, aunque no se encuentre establecido en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, según se describe en la resolución citada depende de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, lo que se puede corroborar de tanto de la cláusula séptima del Contrato Administrativo de Servicios CAS N°575-2019, y del apartado "identificación del investigada", contenido en la resolución aludida.

En ese sentido, debemos traer a colación que el primer párrafo del artículo 94° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, establece que "... La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (03) años contados a partir de la comisión de la falta y un (01) año a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces (...)" (Énfasis nuestro); con lo cual, de un análisis exegético de la norma, podemos notar que existen dos supuestos para la prescripción del inicio del PAD; el primero se contabiliza a partir de la comisión de la falta y el otro desde la toma de conocimiento de la oficina de recursos humanos o la que realice tal función.

Ahora, siendo que, se me imputa una supuesta negligencia en el desempeño de mis funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo (coordinadora de contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos), de la suscripción de una serie de contratos administrativos de servicios, corresponde indicar cuales son y sus respectivas fechas de suscripción, debido a que los referidos contratos fueron suscritos por **Juan Carlos Malaver Salcedo**, director de la oficina general de gestión de recursos humanos de la entidad, vale decir tal persona como jefe de la oficina de recursos humanos tomo conocimiento de los hechos en fecha de la suscripción de los mismos, lo cual se evidencia de los medios probatorios (contratos) que se remitieron a través de CD y como anexo a la **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO INSTRUCTOR N°47-2024-OI-PAD-MPC**. En ese sentido, los contratos CAS a tiempo indeterminado N°388-2022, N°269-2022, N°188-2022, N°286-2022, en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados.

Entonces, como se puede advertir **todos los contratos fueron suscritos el año 2022**, fecha en que la cual, al ser firmados por **Juan Carlos Malaver Salcedo**, director de la oficina general de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **se configuró el supuesto establecido en la norma citada**, con lo cual resulta válido afirmar que tal día inicio el computo de plazo y el **año 2023, venció el plazo para que la entidad tenga competencia en iniciar el PAD, materia de autos**, contrario a ello el actual servidor de la oficina general de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, pretende iniciar un PAD con fecha 22 de febrero del 2024.

Esto en cumplimiento en estricto del mandato legal, donde no se puede permitir que, su inaplicación cause consigo desprotección a mi persona, ya que, claramente el procedimiento disciplinario se encuentra prescrito por haber sido de conocimiento directo por el órgano de recursos humanos, donde incluso, todos los contratos fueron suscritos por dicho funcionario.

2.3. SOBRE LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE LICITUD:

Al respecto, debemos traer en a colación de que el artículo 92° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, indica de manera expresa que la potestad disciplinaria en los PAD se rige por los principios de la potestad sancionadora administrativa contenidos en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N°27444, los cuales son: La legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, **presunción de licitud**, entre otros.

De modo que, conforme se expuso en el apartado **SÍNTESIS DE LA RESOLUCIÓN DE INICIO DEL PAD**, del presente escrito, se indica que mi persona habría cometido la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, pues como coordinadora de contratos tenía la función de elaborar contratos de trabajo la entidad municipal (de los distintos regímenes laborales que coexisten en la administración pública); sin embargo, dicha elaboración se habría realizado sin advertir el marco normativo vigente sobre el ingreso previo concurso público de méritos para aquellos servidores contratados bajo los alcances de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y como media probatorio adjuntó la Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios (remitido en CD).

Sin embargo, cabe delimitar algunos aspectos respecto al inicio del PAD, en tanto que en concreto se me imputa que los contratos CAS elaborados fueron suscritos sin la realización de un concurso público de méritos, con lo cual cabe cuestionarse **¿Qué servidor público es el encargado y/o responsable de la realización del concurso público de méritos?**, para dar una respuesta debemos remitirnos al Reglamento de Organización y

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, debido a que en el literal j) del artículo 93°, el cual prescribe lo siguiente: "Son funciones de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se establece que (...) Conducir y ejecutar el proceso de contratación administrativa de servicios (CAS), de acuerdo al Decreto Legislativo N°1057 y Decreto Supremo N°075-2008-PCM, y normas complementarias (...)". (Énfasis nuestro). Es decir, toman la decisión para contratar, ya sea, por concurso público o sin concurso público, siendo distinta la connotación que ahora se imputa, debido a que la función parte de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, esto refuerza la tesis postulada en el inicio del descargo, ya que, mi persona realiza la función de apoyo en la elaboración de contratos, más no, toma la decisión de iniciar un procedimiento de contratación y/o selección de personal.

Entonces, de una interpretación literal del dispositivo citado procedemos concluir que el servidor público obligado a **conducir y ejecutar la contratación CAS** bajo la aplicación de sus normas y otras complementarias (como lo constituye la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y demás leyes) fue en todo momento el **director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca**, pues no existe sustento fáctico, jurídico ni probatorio que sirva para pretender asimilar una situación concreta respecto a la función en específico de tal servidor con la elaboración de contratos, debido a que mi labor se realizó presumiendo que se estaba actuando justamente en obligación a mis deberes, vale decir presumiendo que el jefe del área de recursos humanos y demás responsables habrían realizado la modificación de funciones, cargos y remuneraciones, implicando con ello una variación al contrato primigenio, de las personas bajo el régimen CAS.

Ante ello, corresponde invocar que, en la Constitución Política del Estado, mediante el literal e) del numeral 23) del artículo 2°. prescribe que, toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado jurídicamente su responsabilidad. Es así como este principio constitucional de presunción de inocencia tiene un reconocimiento expreso en el ámbito administrativo bajo la denominación de **presunción de licitud**, conforme se ha establecido en pacífica jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, tal como en el fundamento 13 contenido en la Sentencia del Expediente N°02192-2004-AA/TC, en donde se estableció:

"(...), que sea el propio investigado administrativamente quien demuestre su inocencia, se habría quebrado el principio constitucional de presunción de inocencia que también rige el procedimiento administrativo sancionador, sustituyendo por una regla de culpabilidad que resulta contraria a la Constitución (...)". (Énfasis nuestro).

Con lo cual no resulta congruente imputarme y trasladarme una función y/o responsabilidad que no tenía, más aún adjuntar medios probatorios que no acrediten tal responsabilidad, vale decir el órgano instructor no acredita que los hechos (modificar funciones, cargo y remuneraciones en la elaboración y redacción de contratos) haya sido parte de mis funciones. De ese modo, cabe traer a colación que la referida situación es materia de pronunciamiento del Tribunal Constitucional cuando en el fundamento 5 de la Sentencia del Expediente N°238-2002-PA-TC, indica que "(...) Toda sanción, ya sea penal o administrativa, debe fundarse en una mínima actividad probatoria de cargo, es decir, la carga de la prueba corresponde al que acusa; este debe probar el hecho por el que causa a una determinada persona, proscribiéndose sanciones que se basen en presunciones de culpabilidad. Así la presunción de inocencia (...) constituye un límite al ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, en sus diversas manifestaciones (...)". (Énfasis nuestro).

Consecuentemente, trayendo a colación lo expuesto por el profesor De Palma cuando afirma que: "...), el derecho a la presunción de inocencia comparte también el derecho a la prueba de la culpabilidad (...). Por tanto, la Administración debe acreditar de forma razonada que la conducta constitutiva de infracción ha sido realizada por su autor de forma culposa o dolosa, so pena de vulnerar el derecho a la presunción de inocencia. La Administración no podrá limitarse a calificar la conducta imprudente o dolosa, la resolución sancionadora deberá expresar cual ha sido el proceso que lleva a considerar que la conducta es atribuible a su autor o título de culpa o dolo (...)"; de esa manera, siendo que dentro de la documentación que se adjunta al acto que inicia el PAD, no existe medio probatorio que desvirtúe que realicé mis labores apegada a mis funciones (elaborando contratos), resulta pacífico afirmar, que pretender afirmar lo contrario vulnera el principio de licitud aplicado de manera transversal a todo procedimiento sancionador, como el de autos, al ser la materialización del principio constitucional de la presunción de inocencia en sede administrativa.

Asimismo, de la interpretación del Principio de Presunción de Inocencia o Licitud, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH o CIDH), en el caso *Lori Berison Vs Perú*, estableció: "(...). El derecho a la presunción de inocencia, tal y como se desprende del artículo 8.2 de la Convención, exige que el Estado no condene informalmente a una persona o emita juicio ante la sociedad, constituyendo así a formar una opinión pública, mientras no se acredite conforme a la ley la responsabilidad penal de aquella" (agregado nuestro). Asimismo, en el caso *Cantoral Benavidez vs. Perú*, la propia corte, estableció: "El principio de la presunción de inocencia, tal y como se desprende del artículo 8.2 de la Convención, exige que una persona no pueda ser condenada mientras no exista prueba plena de su responsabilidad penal. Si obra contra ella prueba incompleta o Insuficiente, no es procedente condenarla, sino absolverla".

Por lo tanto, corresponderá al referido órgano emitir un pronunciamiento respecto a las pruebas ofrecidas por ambas partes, pues de lo expuesto del ROF hemos cumplido ampliamente con demostrar y generar la convicción necesaria y suficiente que la responsabilidad imputada era competencia del servidor a cargo de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con lo cual siendo que no existe ningún medio probatorio que acredite lo contrario no resulta válido pretender sancionarme en el presente PAD, pues lo contrario atentaría contra el citado derecho constitucional.

2.4. RESPECTO A LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y TIPICIDAD EN EL MARCO DEL PAD INICIADO:

Conforme se indicó el PAD se rige por los principios regulados en el Texto Único Ordenado corresponde denunciar la vulneración al principio de legalidad y tipicidad.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



En ese sentido, respecto al **PRINCIPIO DE LEGALIDAD** se establece que solo una norma con rango de ley cabe atribuir la potestad sancionadora y consecuencias como sanción a un administrado; de ahí que, mediante **fundamento 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°00197-2010-PA/TC Moquegua**, se establezca la imposibilidad de atribuir la comisión de una falta si está no está determinada en la ley y prohíbe la aplicación de una sanción si está no está en la ley, tal es así que se impone tres exigencias: la exigencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex certa*).

De esa manera, sobre la base de que el **numeral 15 contenido en la Resolución de Sala Plena N°001-2019-SERVIR/TSC fijado como precedente de observancia obligatoria**, resulta indispensable que los órganos encargados de los PAD superen tal circunstancia analizada y aplicando, después de la Ley, las normas reglamentarias y las normas de cada entidad, a efectos de una correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción, que se compruebe en la motivación.

Ahora, no resulta válido asemejar el principio de legalidad con el de tipicidad, en tanto que el segundo constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta y a su vez es una manifestación del principio de legalidad: de esa manera, en el **numeral 22 contenida en la Resolución de Sala Plena N°001-2019-SERVIR/TSC fijado como precedente de observancia obligatoria**, se estableció que en el marco de un PAD se debe describir de manera suficiente clara y precisa cual es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación y precisar la disposición reglamentaria que la complementa.

Asimismo, de manera concreta, en el **numeral 31 contenido en la Resolución de la Sala Plena N°001-2019-SERVIR/TSC fijado como precedente de observancia obligatoria**, se expone que cuando se impute la falta sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, se debe especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores.

De ahí que, en el presente caso, tal como se adelantó existe una vulneración tanto del principio de legalidad como del de tipicidad, debido a que, conforme se puede apreciar se me imputa una falta contenida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, pero se incumple lo descrito en los **numerales 22 y 31 contenidos en la Resolución de Sala Plena N°001-2019-SERVIR/TSC fijado como precedente de observancia obligatoria**, en tanto que al haberme imputado una supuesta negligencia en las funciones se debió especificar de manera clara y precisa que artículos de las normas complementarias habría infringido.

Por otro lado, tal como se indicó en párrafos precedentes, en la imputación se hace referencia a una función que claramente no desempeña, en tanto que según el mismo ROF de la entidad se aprecia que es otro servidor el encargado de conducir y ejecutar los procesos de selección de contratación CAS, pero en un intento de desarrollar la imputación se expone que toda esa función habría sido mi responsabilidad, sin que exista norma reglamentaria o de otro tipo que establezca lo contrario.

Por lo tanto, siendo que no existe ninguna norma (legal, reglamentaria o de otra índole) que establezca una responsabilidad al puesto en el que me desempeñé, no existiendo medio probatorio que acredite tal responsabilidad, no se puede pretender adecuar estas situaciones fácticas a mi persona, más aún cuando evidentemente vulnera el principio de tipicidad y legalidad, pues justamente la emisión de la **Resolución de la Sala Plena N°001-2019-SERVIR/TSC** tiene como finalidad establecer directrices que garanticen una uniformidad respecto a la aplicación del principio de tipicidad para garantizar otros principios conexos y transversales en el PAD, tal como lo constituyen la igualdad ante la ley, seguridad jurídica, buena fe, interdicción a la arbitrariedad y buena administración, los cuales no pueden obviarse en el caso de autos.

2.5. SOBRE LAS VULNERACIONES LEGALES Y CONSTITUCIONALES QUE TRANSCEDEN EL PRINCIPIO DE NO INTERDICCIÓN A LA ARBITRARIEDAD Y EL DE SEGURIDAD JURÍDICA:

Conforme está expuesto el PAD materia de descargo se acredita ineludiblemente la contravención a los principios que rigen de manera transversal el PAD, los cuales también cuentan con un reconocimiento constitucional, tal como lo constituye la presunción de inocencia, el principio de legalidad y tipicidad, pues pretender irrazonablemente trasladarme una función y/o responsabilidad que claramente no tenía e intentar acreditarlo mediante medios probatorios ineficaces así como iniciar un PAD cuando su competencia ya prescribió, genera una interdicción a la arbitrariedad - principio que se encuentra desarrollado mediante el **fundamento 12 de la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°009-2004-AA/TC**, y que su afectación puede agudizarse con su continuidad al no existir una fundamentación objetiva que la permita.

De igual forma, resulta pertinente indicar que omitir lo expuesto a lo largo del presente escrito generaría una vulneración manifiesta al principio de seguridad jurídica - descrito en el **fundamento 4 contenida en la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°0016-2002-AI/TC**, pues no existiría una predictibilidad respecto a la declaración de prescripción de los PAD, pese a que los hechos se subsumen en la norma invocada así como los referidos a la tipicidad y legalidad, que si son omitidos se consolida aún más la aludida interdicción a la arbitrariedad, pues no se obtendría una decisión razonable.

Por lo tanto, existen sustentos fácticos, jurídicos y lógicos para que el órgano instructor al momento de emitir el informe de instrucción aplique el segundo supuesto del contenido en el artículo 94° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil y de esa manera en virtud del numeral 97.3 del artículo 97° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM - Aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, con la finalidad de declarar la prescripción para el inicio del presente PAD y se recomiende su archivo a efectos de evitar una vulneración a los derechos antes descritos; y, de igual medida, existen sendos fundamentos para que vuestro despacho en caso no considere la prescripción del PAD, tome en cuenta los argumentos esgrimidos respecto a la vulneración del principio de tipicidad y legalidad al momento de realizar la imputación a efectos de que se me absuelva del mismo, disponiéndose su archivo conforme corresponda".

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



SEGUNDO DESCARGO DE LA SERVIDORA INVESTIGADA

"PRIMERO: SOBRE LA PRESUNTA FALTA ADMINISTRATIVA DE LA RESOLUCIÓN DE INICIO DEL PAD:

A través, de la **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO INSTRUCTOR N°47-2024-01-PAD-MPC**, de fecha 22 de febrero del 2024, en el apartado "sobre la presunta falta administrativa disciplinaria", se indica que, existiría una presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, cuyo tenor es: "d) La negligencia en el desempeño de las funciones", lo cual se derivaría de las funciones como la referida en la cláusula tercera (OBJETO DEL CONTRATO) del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) N°675-2019, sobre el apoyo en la elaboración de contratos bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo N°276, y Decreto Legislativo N°728.

Es así que, visto el **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - CAS N°575-2015**, se puede observar que la CLAUSULA TERCERA, sobre el OBJETO DEL CONTRATO, dice la siguiente:

"**EL CONTRATADO Y LA MUNICIPALIDAD** suscriben el presente Contrato conforme a la previsto en la Cuarta Disposición Complementaria y Transitoria del Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°075-2008-PCM, a fin de que el primero se desempeñe de forma **individual y subordinada como CORDINADOR DE CONTRATOS** de LA MUNICIPALIDAD cumpliendo entre otras las siguientes funciones que se detallan a continuación:

1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrata Administrativo de Servicios D. Leg. 1057, D. Leg. 276, y D. Leg. 728.
2. Mantener foliados, ordenados y conservados los contratos, siendo responsable de su custodia de los mismos.
3. Elaborar informes sobre el registro y/o elaboración de los contratos del personal bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicios D. Leg. 1057, D. Leg. 276, y D. Leg. 728.
4. Apoyar en la elaboración de adendas, ampliaciones o renovación de contratos.
5. Notificar de manera oportuna los contratos luego de la suscripción.
6. Otras funciones que se le asigne y corresponda.
7. Otras funciones que su jefe inmediato asigne.

Es preciso mencionar que la entidad pretende imputarme una falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, la que indica que: "d) La negligencia en el desempeño de las funciones", lo cual se derivaría de mis funciones detalladas en el párrafo anterior, por lo que la entidad no anexa medio probatorio objetivo y contundente, que acredite la falta o omisión de mis funciones detalladas en mi contrato primigenio, los cuales se detallan en la CLAUSULA TERCERA del CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - CAS N°575-1019. (ANEXO: 2).

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, podemos decir que, en el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, **corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones**, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil.

En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N°30057, sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término "desempeño" del servidor público en relación con las "funciones" exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe "negligencia" en su conducta respecto a tales funciones; en el literal d) del artículo 2° de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio". (Negrita y subrayado es nuestro).

De lo expuesto, se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: "El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...) El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones: en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones: en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente: en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje". (Énfasis es nuestro).

En esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: "La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera". En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "descuido, falta de cuidado". En consecuencia, si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea; de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.

Bajo estas premisas, mi persona si cumplí con mis funciones diligentemente en coordinación con el director de Recursos Humanos y bajo sus órdenes por ser mi jefe inmediato, por lo que es importante señalar lo siguiente:

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



En este sentido, el Tribunal de Servir, considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal; para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas". Por lo que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.

En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. De ahí que, las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo.

describas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

SEGUNDO: Sobre la elaboración de los Contratos Administrativos de Servicio que se me imputan:

Si bien es cierto una de mis funciones contractuales en forma individual y subordinada es elaborar, redactar, apoyar en la elaboración de los contratos, la elaboración y redacción de contratos es el proceso de crear documentos legales que establecen los términos y condiciones acordados entre dos o más partes en un acuerdo de voluntades y con efectos jurídicos al consentimiento de ambas partes (Entidad que contrata y el contratado). para celebrar dicho contrato, (firmado del contrato por ambas partes), (ANEXO: 3); es por ello que, el Principio de la eficacia del Contrato, se basa en el principio de "PACTA SUNT SERVANDA", que es uno de los pilares más importantes del Derecho Civil; según este principio los contratos están para cumplirse, no pueden alegarse causas extrañas para su cumplimiento.

Contratos primigenios del personal sin concurso público: la elaboración, y redacción, de dichos contratos primigenios fueron ordenados por el Director General de Gestión de Recursos Humanos, es así que al ser mi jefe inmediato, y estar subordinada cumplí con mis funciones contractuales, como lo es el apoyar en la elaboración de los contratos; dichos contratos al ser redactados no tienen ningún efecto jurídico, ni es un acto jurídico. estaríamos ante un documento común y corriente sin valor alguno; la validez y la eficacia del contrato se efectúa mediante las correspondientes firmas de las partes, (Entidad y Contratado), ya que, los contratos son actos jurídicos bilaterales, operando el "consentimiento", entendido como el acuerdo de voluntades entre las partes (Entidad y Contratado), sobre el objeto materia del contrato, en su formación se puede distinguir con claridad dos momentos: LA OFERTA, por parte de la Entidad recaída en el Director de Recursos Humanos, y LA ACEPTACIÓN, recaída en el contratado- servidor. (ANEXOS: 03).

Es así que el modus operandi del Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, era de ordenar a mi persona en redactar los contratos según la información enviada en los mensajes de Whasapp. (ANEXO: 6).

Es por ello que en el presente caso, los contratos indeterminados no los elaboro mi persona, todo lo contrario se elaboraron en las Oficinas de Asesoría Legal y con la coordinación con el Director de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con lo que acredito mediante el INFORME N°41-2022-JLC-AC-OGRRHH-MPC, de fecha 22 de agosto del 2022, mediante el cual informo al Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, que el día 01 de agosto del año 2022, la Abg. Ediana Salazar Alvarado, Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, hizo entrega de contratos originales de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS a tiempo indeterminados Firmados - Ley N°31131-2022, del personal bajo la modalidad de CAS D. L N°1057, debidamente firmados por los servidores civiles y por el Director de Gestión de recursos Humanos, contratos elaborados por el Área de Asesoría Legal remitidos a esta oficina para su archivo y custodia. (ANEXO: 04) y (ANEXO:05).

TERCERO: Es así que, Señor Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, de lo expuesto y de la valorización de los medios probatorios anexos al presente escrito, SOLICITO, se me absuelva de todos los cargos imputados en mi contra".

CON RESPECTO AL INFORME ORAL.

Haciendo prevalecer lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", establece en su apartado 17, numeral 17.1 que: "Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, a efectos de que este pueda - de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (03) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil. El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora de conformidad con lo establecido en el artículo 112° del Reglamento. [...]". Así mismo, la Ley N° 30057, señala en el Artículo 93.2: "Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única."

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Mediante Carta N° 13-2025-GM-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 270, de fecha 04 de febrero del 2025, se le notifica el Informe de Órgano Instructor N° 38-2025-OI-PAD-MPC, al servidor; asimismo, se le concede el plazo de tres días hábiles, para que solicite se le fije día y hora para su informe oral, en uso de su derecho a defensa.

Mediante Formulario Único de Trámite N° 2025009168, obrante de folio 274, de fecha 06 de febrero del 2025, solicita se le asigne día y hora para la realización de su informe oral.

Mediante Carta N° 18-2025-GM-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 329, de fecha 11 de febrero del 2025, se le notifica el día y la hora para la realización de su informe oral.

Acta de Asistencia N° 012-2025, mediante la cual se deja constancia de la concurrencia del servidor investigado y del órgano sancionador, a la realización del informe oral

INFORME ORAL DE LA SERVIDORA INVESTIGADA JANETH LINARES GUERRERO

INDICA: Con respecto a los contratos CAS indeterminados suscritos por los ex servidores mencionados, no los elaboro mi persona lo cual puede ser corroborado por lo manifestado por el mismo doctor Juan Carlos Malaver Salcedo, ex director general de gestión de recursos humanos el ítem 5, 6, 7 y 8 de su ampliación de descargo a la resolución de órgano instructor 46-2024 presentado el 26 de marzo del 2024 con sus respectivos medios probatorios los cual hago míos, el 23 de mayo de 2022 el ex director de la oficina general de recursos humanos abogado Edwin Orlando Casanova Mosqueira envió al jefe de la unidad de planificación y desarrollo de personas de la municipalidad de Cajamarca abogado Juan Carlos Malaver Salcedo el informe 136-2022 el mismo que en el punto 3 conclusiones suscribe y opina proceder con la suscripción de los contratos administrativos CAS indefinido al personal adscrito a dicho régimen que desarrolla las labores de naturaleza permanente, encargar a la unidad de planificación en desarrollo de personas de la oficina general de gestión de recursos humanos la elaboración de los contratos CAS indefinidos y publicar la programación de suscripción de los mismos.

Ítem 2 de su ampliación de descargo a la resolución de órgano instructor 46 presentado por el doctor Juan Carlos Malaver, así mismo, en el año 2021 se estuvo implementando el nuevo sistema integrado de recursos humanos por el cual informe en varias oportunidades a mi jefe inmediato el abogado Juan Carlos Malaver Salcedo en ese tiempo el director general de gestión de recursos humanos y con copia al jefe de informática y sistemas Juan Miguel días Vásquez y la ingeniera Yanina del Pilar Tirado tejada, mediante correos electrónicos e informes sobre los errores e inconsistencias que presentaba el nuevo sistema, a la vez señale que no era posible registrar la información ni tampoco registrar los contratos lo cual puede ser corroborado con lo manifestado por el mismo doctor Juan Carlos Malaver Salcedo, como se puede evidenciar el sistema integrado de recursos humanos presentaba fallos e inconsistencias tal y como informe en los correos remitidos por mi persona de fecha 30 de mayo del 2022 y el informe 14- 2022 donde detallan las observaciones sobre el nuevo sistema de contratos de fecha 28 de abril 2022 así como las fallas en el registro de datos entre otros aspectos, de igual manera expongo que en el antiguo sistema de contratos tampoco era posible registrar los contratos CAS indeterminados, ya que el sistema era antiguo y no estaba implementado para registrar los contratos indefinidos Ley n° 31131 el ex director de la oficina general de gestión de recursos humanos abogado Juan Carlos Malaver Salcedo, el 20 de junio 2022 remitió el memorándum N°263-2023 dirigido a mi persona poniendo de conocimiento que partir del 21 de junio del 2022 será la encargada de registrar los datos personales actualizados de todo el personal de la municipalidad en el sistema integrado de la oficina general de recursos humanos propias a mi cargo, sin embargo, pese a mis reiterados pedidos para que mejoren el modulo de contratos del sistema integrado de recursos humanos aun presentaba fallas tal como se muestra en las pruebas presentadas, ante esta situación el director de gestión de recursos humanos abogado Juan Carlos Malaver en el mes de junio de 2022 conforme la comisión CAS 2022 con los siguientes servidores; abogado Rosmeri Liced Verastegui Bolaños, abogado Melisa Analí Paico Revilla, abogado Jorge Antonio Cespedes Baes, Elina Salazar Alvarado, Tania Hoyos Fernández y el economista Daysi López Becerra, quienes se encargaron de realizar los contratos CAS 2022 a esta comisión de trabajo se le entrego la data actualizada de servidores MPC 2022, que fue actualizada y entregada por la comisión de sinceramiento de data mediante el informe N° 128 de 17 de mayo del 2022 esta data sirvió para que la comisión CAS elabora los contratos de los servidores de nuestra entidad.

Ítem 5, donde menciona en su ampliación de descargo de resolución de órgano instructor N° 46 presentado por el abogado Malaver Salcedo ex director general de recursos humanos en ese sentido el director de la oficina general de recursos humanos mediante el informe N° 136 un comunicado a todos los trabajadores de nuestra entidad bajo el vínculo laboral decreto legislativo n°1057 para que se acerquen a la oficina de asesoría legal de la oficina general de gestión recursos humanos a firmar sus contrato. Los días 26 y 27 de julio de 2022 una vez concluida la suscripción de los contratos CAS 2022 el abogado Juan Carlos Malaver Salcedo en calidad de director de la oficina de gestión de recursos humanos mediante memorándum N° 31-2022 de fecha 19 de setiembre 2022 dispuso la compensación de trabajo de un día libre a la comisión CAS 2022, para el 23 de setiembre del 2022 por la labor realizada en la generación de horas extras en la contratación CAS 2022 es impórtate señalar que este documento estaos acreditando la conformación de la comisión CAS 2022 quienes estaban a cargo de elaborar los contratos de los servidores de la Municipalidad, según descargo de órgano instructor N° 46-2024 presentado por el abogado Juan Carlos Malaver Salcedo ex director de r4ecuross humanos que acredita con memorándum múltiple N°31-2022 como se pude apreciar en ningún momento participe en la elaboración de los contratos CAS indeterminado por la disposición del abogado Juan

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Carlos Malaver Salcedo en calidad de director de recursos humanos, como puede verse mi actuar en condición de coordinadora de contratos fue de manera diligente y cumpliendo con mis funciones y bajo las órdenes del ex director de recursos humanos.

ORGANO SANCIONADOR, CONSULTA: Usted hace mención a un memorándum de asesoría legal que da compensación al equipo de abogados que han elaborado el contra CAS, cierto?

SERVIDOR INVESTIGADO: SI

ORGANO SANCIONADOR, CONSULTA: Este memorándum, ¿específicamente dice se les está compensando por haber conformado la comisión de elaboración de contratos CAS?

SERVIDOR INVESTIGADO: SI

ORGANO SANCIONADOR, CONSULTA: ¿Que dice?

SERVIDOR INVESTIGADO: dice por la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarles que en virtud a la labor realizada en la comisión CAS 2022 ante la generación de horas extras se dispone su compensación para el día 23 de setiembre del 2022 en concordancia con lo establecido en el artículo 86 del reglamento interno de trabajo.

ANÁLISIS DEL DESCARGO Y DEL INFORME ORAL PRESENTADO POR LA SERVIDORA

En cuanto a la prescripción invocada por la servidora en el escrito de descargo, debemos de indicar que:

La Prescripción según la establecido en la Ley N° 30057:

"Artículo 94. Prescripción La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces."

Debemos de indicar que con fecha 01 de julio del 2022 se firman los contratos CAS, sin embargo, recién con fecha **16 de febrero del 2023**, mediante INFORME TÉCNICO LEGAL N.° 002-2023-MPC-OGGRRHH-AL (el mismo que obra en folio del 969 – 970 del presente expediente), de las abogadas. Melissa Anali Paico Revilla y Tania Hoyos Fernández, se toma conocimiento de los contratos de los servidores bajo el D. Leg N. 1057-CAS, que ingresaron a laboral a la entidad, sin haber superado previamente un concurso público; por lo tanto la fecha **16 de febrero del 2023**, es la fecha que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos tomo conocimiento de la falta administrativa atribuida, por lo que se tuvo un año para la notificación de la Resolución de Órgano Instructor, siendo notificada mediante Notificación N° 084-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 1047), el día 16 de febrero del 2024; pudiendo corroborar que los derechos del Debido Procedimiento y de Defensa, no han sido vulnerados en ningún aspecto.

La servidora, también indica en su escrito de descargo, que: "Qué servidor público es el encargado y/o responsable de la realización del concurso público de méritos? Para dar una respuesta debemos remitirnos al Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca debido a que en el literal f) del artículo 93.- Son funciones de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se establece que "(...) Conducir y ejecutar el proceso de contratación administrativa de servicios (CAS), de acuerdo al Decreto Legislativo Nro. 1057 y Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM y normas complementarias (...)" (énfasis nuestro). Es decir, toman la decisión para contratar, ya sea por concurso público o sin concurso público, siendo distinta la connotación que ahora se imputa, debido a que la función parte de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, esto refuerza la tesis postulada en el inicio del descargo, ya que, mi persona realiza la función de apoyo en la elaboración de contratos, más no, toma la decisión de iniciar un procedimiento de contratación y/o selección de personal."

No obstante, debemos de mencionar que a la servidora no se le está imputando el mal procedimiento de contratación si no por el contrario a la servidora investigada se le está imputando: La negligencia en el desempeño de las funciones, ya que dentro de sus funciones derivadas:

Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRHH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: **"El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación".**

6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. **Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la**

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



ampliación de su contrato del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019³, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO, en el mismo que indican sus funciones: 1. **Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.** Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente.

Todo ello, ya que en la elaboración de los contratos CAS, no se consideró la normativa nacional vigente en cuanto a los CAS indeterminados.

En cuanto a la responsabilidad del Ex Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la MPC, debemos indicar, que también se ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario para el deslinde correcto de su responsabilidad por haber actuado en favor de terceros, siendo un caso a la parte del presente procedimiento administrativo disciplinario.

La servidora además en el escrito a tener en cuenta para mejor resolver, ha indicado que: *"Si bien es cierto una de mis funciones contractuales en forma individual y subordinada es elaborar, redactar, apoyar en la elaboración de los contratos. la elaboración y redacción de contratos es el proceso de documentos legales que establecen los términos y condiciones acordados entre dos o más partes en un acuerdo de voluntades y con efectos jurídicos al consentimiento de ambas partes"*; reconociendo su función indicando **elaborar, redactar y apoyar en la elaboración de los contratos**, además de tener en consideración que como se manifestó anteriormente ella tenía el cargo de **Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos**; lo que se tendrá en consideración.

Igualmente indica: *"Contratos primigenios del personal sin concurso pública: la elaboración, y redacción, de dichos contratos primigenios fueron ordenados por el Director General de Gestión de Recursos Humanos, es así que al ser mi jefe inmediato, y estar subordinada cumplí con mis funciones contractuales, como lo es el apoyar en la elaboración de los contratos: dichos contratos al ser redactados no tienen ningún efecto jurídico, ni acto jurídico estaríamos ante un documento común y corriente sin valor alguna: la validez y la eficacia del contrato se efectúa mediante las correspondientes firmas de las partes (Entidad y Contratado), ya que, los contratos son actos jurídicos bilaterales, operando el "consentimiento" entendido como el acuerdo de voluntades entre las partes (Entidad y Contratado), sobre el objeto materia del contrato, en su formación se puede distinguir con claridad dos momentos: LA OFERTA, por parte de la Entidad recauda en el Director de Recursos Humanos, y LA ACEPTACION, recaída en el contratado- servidor"*; no obstante a pesar de una orden de su jefe inmediato como indica, ella en su condición de Coordinadora de Contratos, tenía la responsabilidad de comunicar alguna vulneración a las leyes, a pesar de ser una orden de su jefe inmediato. Así mismo indica que *los contratos al ser redactados no tienen ningún efecto jurídico, ni acto jurídico estaríamos ante un documento común y corriente sin valor*, sin embargo, hay que indicar que el trabajo de cada uno de los servidores es un engranaje del procedimiento administrativo, para poder producir el acto administrativo; dejando a salvo que el Ex Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos también pueda justificarse indicando que se le indujo a un error, ya que había una Coordinadora de Contratos; no siendo la justificación de la servidora admisible.

Por último la servidora indica que: *"los contratos indeterminados no los elaboro mi persona, todo lo contrario, se elaboraron en las Oficinas de Asesoría Legal y con la coordinación con el Director de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con lo que acredito mediante el INFORME N° 04-2022-JLC-AC-DGGRHH-MPC, de fecha 22 de agosto del 2022, mediante el cual informo al Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, que el día 01 de agosto del año 2022, la Abg. Ediana Salazar Alvarado, Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, hizo entrega de contratos Originales de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS a tiempo indeterminados Firmados - Ley N° 313-2022, del personal bajo la modalidad de CAS D. L 1057, debidamente firmados por los servidores civiles y por el Director de Gestión de recursos Humanos, contratos elaborados por el Área de Asesoría Legal remitidos a esta oficina para su Archivo y custodia"*; de la observación de medio probatorio que hace referencia la servidora, el mismo que obra en el expediente en folio 1097, puede colegir lo indicado por la servidora, sin embargo no tiene sello de recepción por parte de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, en adición a ello debemos indicar que en el expediente N° 10731-2023 se realizaron cartas para solicitar información a los trabajadores de Asesoría Legal de Recursos Humanos, quienes laboraban para la entidad en aquella época, mediante:

CARTA N° 13-2025-STPAD-OGGRHH-MPC (Fs. 1116), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la abogada Melisa Paico Revilla.
CARTA N° 14-2025-STPAD-OGGRHH-MPC (Fs. 1117), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la abogada Tania Hoyos Fernández.
CARTA N° 15-2025-STPAD-OGGRHH-MPC (Fs. 1118), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido al abogado Jorge Cespedez Baez.
CARTA N° 16-2025-STPAD-OGGRHH-MPC (Fs. 1119), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la abogada Ediana Salazar Alvarado.
CARTA N° 17-2025-STPAD-OGGRHH-MPC (Fs. 1120), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la economista Deysi López Becerra.
CARTA N° 17-2025-STPAD-OGGRHH-MPC (Fs. 1121), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la abogada Rosmary Verástegui Bolaños.

Siendo contestadas mediante escritos, los mismos que se encuentran obrantes en folios del 1122 al 1127, donde cada uno de las personas anteriormente mencionadas indican que ELLOS NO FORMARON PARTE DE NINGUNA COMISIÓN CAS – 2022.

³ Obrante en folio del 991 - 993

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Debiendo concluir que no encontramos medios probatorios contundentes que pruebe fehacientemente que se haya conformado la COMISIÓN CAS 2022, de acuerdo a los actuados que se encuentran obrante en el presente expediente.

Ahora en cuanto al punto que se encontraba subordinada a su Jefe Inmediato el Director de la Oficina General de Gestión, adjuntado para ello, capturas de WhatsApp, los mismos que se encuentran obrantes en folio 228 – 227, donde se puede observar conversaciones de carácter laboral entre la servidora investigada y el ex Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en atención a ello debemos de indicar, que la ejecución de los contratos CAS se realizaron cuando el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos era el Abogado Juan Carlos Malaver Salcedo, por otro lado de las conversaciones se puede observar que claramente se coordina la elaboración de los contratos con la servidora en calidad de Coordinadora del Área de contratos; así mismo se puede observar que incluso en una de las conversaciones la servidora le indica que: "no cumple su perfil", por lo tanto no se aprecia que haya una coerción para la realización de los contratos, incluso la servidora podía observar el cumplimiento de los perfiles.

Consecuentemente, debemos de concluir manifestando que la servidora investigada **JANETH LINARES CABANILLAS** en calidad de **COORDINADORA DE CONTRATOS DE LA OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS**, fue negligente en el desempeño de sus funciones, sustentada en el incumplimiento de las funciones derivadas del **Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019**⁴, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la **CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO**, en el mismo que indican sus funciones: **1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.** Adicional a ello la Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGRRHH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: **"El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación"**. Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. **Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la ampliación de su contrato.** Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de su funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS a tiempo indeterminado : N° 388-2022 con la señora Tafur Aliaga Carmen Elizabeth, N° 269-2022 con el señor Tafur Aliaga Luis Alfredo, N° 188-2022 con el señor Kianman Villanueva Carlos Alberto y N° 286-2022 con el señor Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados.

N°	SERVIDORES	CONTRATO INICIAL	CARGO INICIAL	REMUNERACION INICIAL	CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS N°	CARGO FINAL	REMUNERACION FINAL
1	Tafur Aliaga Carmen Elizabeth	N° 335-2019	PROMOTORA EN PANTBC	S/ 1,700.00	388-2022	PROMOTORA DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	S/ 2,500.00
2	Tafur Aliaga Luis Alfredo	N° 00000	ASISTENTE EN ALMACEN CENTRAL	S/ 1,300.00	269-2022	ASISTENTE EN ALMACEN CENTRAL	S/ 2,500.00

⁴ Obrante en folio del 991 - 993

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



3	Kianman Villanueva Carlos Alberto	N° 4127- 2017	ANALISTA LEGAL	S/	2,300.00	188-2022	ABOGADO DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL	S/	2,500.00
4	Silva Sánchez Chávez Vladimir Ilich	N° 00000	ASESOR LEGAL EN LA SUBGERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL	S/	1,700.00	286-2022	ABOGADO	S/	2,500.00

Siendo esta la normativa vigente En el artículo 4° de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, estipula: "Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada". Estableciendo que, desde el 30 de marzo del 2021, los contratos administrativos de servicio (CAS) pasaban hacer contratos de carácter indefinido.

La Única Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057 de la Ley N° 31131, dispone: "Modificarse los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, para lo cual tenemos: "Artículo 5.- Duración. - El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia ...". Estableciendo además de la duración a indeterminado, una salvedad que era si el contrato administrativo de servicio era de necesidad transitoria o de suplencia no poseía la duración de indeterminado.

SERVIR, por su parte mediante Informe Técnico N°1470-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 27 de julio de 2021 concluye lo siguiente: "3.1 Los contratos administrativos de servicios de los servidores que desarrollan labores permanentes les decir aquellos que no sean de necesidad transitoria o suplencia) adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado automáticamente por el solo mandato imperativo del artículo 4 de la Ley N° 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo de 2021".

Para mejores luces el Tribunal Constitucional, siendo órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad del país, mediante el Pleno de Sentencia N°979/2021 recaída en el Expediente N°00013-2021-PI/1C, en el Fundamento 116, establece: "Este Tribunal considera que es posible interpretar conforme a la Constitución las modificaciones hechas por la ley impugnada a los artículos 5 y 10, literal 1), del Decreto Legislativo N° 1057. Así, dichas modificaciones no serán inconstitucionales si se las interpreta de la siguiente manera:

- (i) Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
- (ii) Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.
- (iii) Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.

En atención a lo establecido por la normativa vigente, SERVIR y el Tribunal Constitucional, si bien normativamente se ha establecido mediante el artículo 4° de la Ley N° 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo de 2021, los contratos CAS vigentes a dicha fecha adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado; obstante a ello, para contar con dicho carácter se debe haber ingresado por concurso público y estar desarrollando labores permanentes.

Así mismo se ha tenido en cuenta, lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, dispone: "El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades"; al mismo tiempo, lo establecido en el artículo 9° de la misma Ley, con respecto al Incumplimiento de las normas de acceso, establece: "La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordene o permita".

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Por otro lado, lo establecido en el artículo 8 del Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, prescribe: "El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público. La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información".

En ese mismo orden de ideas, lo establecido en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N°1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, establece: "El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito".

A tipo de conclusión, debemos indicar que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza.

Se debe de recalcar que de acuerdo a lo indicado por la servidora investigada dentro de su escrito de descargo, escritos para mejor resolver e informe oral, donde se indica sobre la presunta conformación de la Comisión CAS – 2022, a lo que debemos indicar que de acuerdo a mi calidad de Órgano Sancionador, remitiré actuados a Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para que se realice las investigaciones del caso y se haga el correcto deslinde de responsabilidades a las personas indicadas.

EXIMENTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA:

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se procede a evaluar si en el presente caso se configuran atenuantes y/o eximentes de responsabilidad; mismos que se encuentran previstos en el artículo 104° de la norma en comento, tal como se detalla a continuación:

1. ATENUANTES:

- a) Subsanación voluntaria de hecho infractor:
Que en el presente caso no se configura.

- b) Reconocimiento de responsabilidad:
Que en el presente caso no configura.

2. EXIMENTES:

- a) La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente:
En el presente caso no configura dicha condición.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado:
En el presente caso no configuran dichos fenómenos.
- c) El ejercicio de un deber legal, función cargo o comisión encomendada:
En el presente caso no configura dicha eximente.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa encomendada:
En el presente caso no configura dicha eximente.
- e) La actuación funcional en caso de desastres naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.:
En el presente caso no configura dicha eximente.
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación:
En el presente caso no configura dicha eximente.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO:

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:
En el presente caso hay una afectación al patrimonio de la entidad, ya que en consecuencia de aquellos contratos CAS INDETERMINADOS, que fueron suscritos el 01 de julio del 2022, la entidad estuvo obligada de cancelar los haberes remunerativos a los señores Tatur Aliaga Carmen Elizabeth, Tatur Aliaga Luis Alfredo, Kianman Villanueva Carlos Alberto y Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
En el presente caso no configura dicha condición.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:
En el presente caso si se configura dicha condición, ya que la servidora investigada, ostentaba el cargo de COORDNADORA DEL CONTRATOS de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
- d) Circunstancias en que se comete la infracción:
La servidora investigada incumplió sus funciones derivadas del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019⁵, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO, en el mismo que indican sus funciones: 1. *Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.* Adicional a ello la Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRHH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: "El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación". Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. *Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato.* Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de su funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS a tiempo indeterminado : N° 388-2022 con la señora Tatur Aliaga Carmen Elizabeth, N° 269-2022 con el señor Tatur Aliaga Luis Alfredo, N° 188-2022 con el señor Kianman Villanueva Carlos Alberto y N° 286-2022 con el señor Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados.
- e) Concurrencia de varias faltas:
En el presente caso no configura dicha condición.
- f) Participación de uno o más servidores en la falta:
En el presente caso no se configura dicha condición.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta:
La servidora investigada no es reincidente en la comisión de la falta descrita, hasta la emisión de la presente.
- h) La continuidad en la comisión de la falta:
En el presente caso no se configura dicha condición.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido:
No se ha determinado beneficios obtenidos por la servidora investigada.

⁵ Obrante en folio del 991 - 993

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se advierte que en el presente caso no se configura ninguna eximente de responsabilidad previsto en el artículo 104° de la norma en comento, por lo que en atención a las condiciones evaluadas y graduación de sanción prevista en el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, corresponde sancionar al servidor con **DESTITUCIÓN**.

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE CIENTO OCHENTA (180) DÍAS a la servidora **JANETH LINARES CABANILLAS**, por la presunta comisión de la falta prevista en el Literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" que señala: "Es falta de carácter disciplinario que puede ser sancionado con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: d) La negligencia en el desempeño de las funciones.", Sustentada en el incumplimiento de las funciones derivadas del **Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019***, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la **CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO**, en el mismo que indican sus funciones: **1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.** Adicional a ello la **Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios**, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: **"El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación"**. Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. **Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato.** Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de su funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS a tiempo indeterminado : N° 388-2022 con la señora Tafur Aliaga Carmen Elizabeth, N° 269-2022 con el señor Tafur Aliaga Luis Alfredo, N° 188-2022 con el señor Kianman Villanueva Carlos Alberto y N° 286-2022 con el señor Vladimir Ilich Silva Sánchez Chávez; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados, conforme a los argumentos esgrimidos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: El servidor investigado podrán interponer recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo presentar el impugnatorio ante la Gerencia Municipal, que por este acto resuelve sancionarlo. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. El recurso de reconsideración será resuelto por Gerencia Municipal y el recurso de apelación a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo previsto con el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: REGISTRAR la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, de conformidad con lo previsto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017- SERVIR/PE con la que se formaliza la aprobación de la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, que a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios se notifique la servidora **JANETH LINARES CABANILLAS** en su domicilio real ubicado en **PASAJE CELENDIN N° 155 – CAJAMARCA – CAJAMARCA – CAJAMARCA**, el mismo que fue proporcionado por el servidor en su escrito de solicitud de informe oral.

Distribución:
Exp. 35578-2023
STPAD
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Oficina de Remuneraciones y Control de Personal
Informática
Interesado
Archivo

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Gerencia Municipal

Ing. Wilder Max Narro Martos
Gerente

* Obrante en folio del 991 - 993

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 250-2025-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 058-2025-OS-MPC. (21/02/2025).**
Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL LAPSO (...):** Por imputación de falta de carácter disciplinario, en virtud a la Ley Servir 30057 y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM: **NOTIFICAR** la presente a la Sr. (a) **JANETH LINARES CABANILLAS** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **PASAJE CELENDIN N° 155 - CAJAMARCA.**

2. Autoridad de PAD : GERENCIA MUNICIPAL
3. Entidad: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Av. La Alameda de los Incas—Complejo Gran “Qhapac Ñan”.

4. Efecto de la Notificación.

Firma: *[Firma]* N° DNI: **42006832**
Nombre: **Janeth Linares Cabanillas** Fecha: **27** 02 /2025 Hora: **11:59 am**

5. Observaciones:

CONTRA ESTE ACTO ADMINISTRATIVO (CARTA Y/O RESOLUCIÓN); PROCEDE: EL DESCARGO Y/O RECURSOS DE IMPUGNACIÓN (PARA LOS DESCARGOS 05 DÍAS HÁBILES Y PARA LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS ES DE 15 DÍAS HÁBILES - ART. 111° Y 117° DEL D.S. N° 040-2014-PCM –REGLAMENTO DE LA LEY SERVIR N° 30057).

6. Se anexa **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 058-2025-OS-MPC. (11 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por:.....DNI N°.....

Relación con el notificado:Fecha:...../ 02 / 2025 hora

Firma.....

Se negó a Firmar ☐

Se negó a recibir el documento ☐

Domicilio cerrado ☐ Se dejó Preaviso Primera visita ☐ Segunda visita ☐ Se deja bajo puerta los documentos ☐

Observaciones:.....

CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:

Recibió el documento y se negó a firmar: ☐

Recibió el documento, pero se negó a brindar datos e identificarse: ☐

MOTIVOS DE NO ACUSE:

Persona no Capaz: ☐

Domicilio Clausurado ☐

Dirección Existe, pero el servidor no vive ☐

Dirección No Existe ☐

Dirección era de vivienda alquilada: ☐

NOTIFICADOR:

Fecha: / 02/ 2025.Hora.....

DNI N°: 26692902

Observaciones:

ACTA DE CONSTATAción (por negativa y/o bajo puerta)

En La ciudad de Cajamarca siendo las del día de del 2025, el Sr....., notificador de la STPAD-MPC, se hizo presente en la dirección:con el objeto de entregar los actos del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD). Asimismo se deja constancia que:.....
Ante tal situación se elaboró la presente acta, dejando constancia del hecho conforme a lo establecido en el numeral 21.3 y 21.5, del Artículo 21° del TUO la Ley 27444, modificado por el D. S. N° 006-2017-JUS.Para dar fe del levantamiento del acta por....., se deja constancia de las características del lugar y/o predio en donde se ha notificado de acuerdo a Ley.

N° SUMINISTRO/MEDIDOR:.....

N° DEL INMUEBLE DEL COSTADO:.....

MATERIAL DEL INMUEBLE :.....

N° DE PISOS:.....

COLOR DE INMUEBLE.....

/OTROS DETALLES.....

COLOR DE PUERTA.....

MATERIAL DE PUERTA.....

7. NOTIFICADOR: FERNANDO CASTILLO MARIÑAS

FIRMA: *[Firma]*

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: **11:58 am** del **27** 02 /2025.

OBSERVACIONES:

