



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS
ZONA REGISTRAL N° XIII

RESOLUCIÓN JEFATURAL N°00074 -2025-SUNARP/ZRXIII/JEF

Tacna, 03 de abril del 2025

VISTOS:

La Solicitud S/N del 27.12.2024 (E-07-2024-038597) - Rosario Vidosaba García Begazo, Resolución N°00040-2025-SUNARP/ZRXIII/UA del 11.02.2025, Recurso de apelación contra la Resolución N°00040-2025-ZRXIII/UA (E-07-2025-007410), e Informe N°00185-2025-SUNARP/ZRXIII/UAJ, y del 01 de abril de 2025, y;

CONSIDERANDOS:

Que, mediante Ley N° 26366, se creó la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP, organismo autónomo del Sector Justicia y ente rector del Sistema Nacional de los Registros Públicos, cuyo objetivo principal es dictar políticas y normas técnico administrativas de los Registros Públicos;

Que, la Zona Registral N° XIII-Sede Tacna, es un Órgano Desconcentrado de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, que goza de autonomía en la función registral, administrativa y económica dentro de los límites establecidos en la Ley N° 26366 y el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNARP, cuyo texto integrado fue aprobado mediante Resolución N° 035-2022-SUNARP/SN;

Que, mediante Resolución de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos N° 155-2022-SUNARP/SN de fecha 26 de octubre de 2022, se aprobó el Manual de Operaciones – MOP de los Órganos Desconcentrados de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Sunarp, - Estructura Orgánica B que comprende a la Zona Registral N° XIII Sede Tacna, en cuyo artículo 71°, señala que la Jefatura Zonal está encargada de la planificación, dirección, ejecución, evaluación y supervisión de las actividades de gestión registral y administrativa de la zona registral en armonía con la política y lineamientos generales establecidos por la Alta Dirección. El Jefe Zonal es el funcionario de mayor jerarquía;

Que, mediante Solicitud S/N del 27.12.2024 (E-07-2024-038597) la servidora CAS Rosario Vidosaba García Begazo, **solicita homologación permanente y Reintegro de remuneraciones**, este último por el periodo comprendido desde Noviembre de 2021 hasta Diciembre de 2024, por el monto total de S/ 57,000.00 soles (Cincuenta y Siete Mil con 00/100 soles), argumentando principalmente que existe trato discriminatorio en su contra, frente al servidor Williams Oscar Martínez Quispe quien al igual que la solicitante tiene el puesto de Abogado Certificador , sin embargo la remuneración de su homologo es de S/ 3,500.00 soles, y el de la solicitante es de S/ 2,000.00 soles.

Que, mediante Resolución de la Unidad de Administración N°00040-2025-SUNARP/ZRXIII/UA del 11 de febrero del 2025, notificada el 12 de febrero del presente a la servidora CAS Rosario Vidosaba García Begazo, conforme se advierte de la constancia de notificación alcanzada por la Jefa de la Unidad de Administración, dicho acto resolutorio declaró improcedente su solicitud de homologación y reintegro de remuneraciones.

Que, con fecha 03 de marzo de 2025, la servidora CAS Rosario Vidosaba García Begazo, formuló recurso de apelación contra la Resolución de la Unidad de Administración N°00040-2025-SUNARP/ZRXIII/UA del 11 de febrero del 2025

Con Informe N°00069-2025-SUNARP/ZRXIII/UA de fecha 05 de marzo de 2025, la Unidad de Administración remitió el recurso de apelación a la Jefatura Zonal, para su trámite correspondiente.

Que, el numeral 218.2 del artículo 218 del TUO de la Ley N° 27444, establece que el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios y debe resolverse en un plazo de treinta (30) días; e igualmente, el artículo 221 establece que el escrito del recurso debe señalar el acto del que se recurre y cumplir los demás requisitos previstos en el artículo 124.

De la revisión de los antecedentes alcanzados, se tiene que el recurso impugnatorio fue presentado el 03 de marzo de 2025, es decir, dentro del plazo legal, y en esa medida, corresponde ser resuelto por el la Jefatura Zonal y su consecuente notificación a la impugnante, a más tardar el 14 de abril de 2025.

Que, de conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa. Inicialmente el literal b) del citado artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, dispuso que el Tribunal del Servicio Civil era competente para conocer recursos de apelación en materia de pago de retribuciones; no obstante, mediante la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, se derogó dicha disposición.

Que, al respecto, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 072-2013-SERVIR-PE se establece que las entidades públicas deben establecer un procedimiento administrativo que les permita resolver los recursos de apelación presentados por los administrados en materia de pago de retribuciones, en el caso de la entidad, esta Jefatura Zonal, resuelve las impugnaciones a los pronunciamientos de la Unidad de Administración, por ser el superior jerárquico y la autoridad más alta de la entidad.

Que, revisado los fundamentos del recurso de apelación formulado por la servidora CAS Rosario Vidosaba García Begazo – en adelante la impugnante-, podemos apreciar que la servidora solicita, que el Superior Jerárquico revoque la resolución impugnada y declare fundada su pretensión de reintegro y homologación de remuneraciones, fundamentando principalmente lo siguiente: - Se ha vulnerado el principio de primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, -No se ha valorado el Principio de Igualdad, reconocido constitucionalmente y el derecho a la no discriminación, - Tampoco se ha tomado en cuenta la Casación Laboral N°0208-2005-Pasco – que constituye doctrina vinculante-en cuyo pronunciamiento se ha establecido las pautas en materia de homologación de remuneraciones, que debe ser evaluadas tales como: a) Que la procedencia laboral sea la misma, b) Que se tenga el mismo nivel o categoría, c) Que exista la misma antigüedad laboral, d) Que realicen las mismas funciones, y e) Que revista diferencia remunerativa, debiendo existir una adecuada disgregación de los conceptos remunerativos, - La impugnante señala que de acuerdo a las

Boletas de Pago que adjunta se acredita que tanto la recurrente y homologa propuesta tienen al mismo empleador, la naturaleza del vínculo es igual, ya que ambos son personal contratado bajo el DL 1057, tienen el mismo nivel y/o categoría de “Abogado certificador”, ambos desempeñan sus funciones en el área de publicidad registral, por tanto cumplen iguales funciones, si bien existe divergencia en las funciones detalladas en sus respectivos contratos, avocando en principio de primacía de la realidad afirma que ambos cumplen las mismas funciones., por tanto, corresponde a la impugnante percibir igual remuneración que su homólogo. Y, respecto a la antigüedad, la impugnante señala que inicio su relación laboral en agosto de 2017 y su homólogo en el año 2021, por tanto tiene mayor antigüedad laboral. Por tales razones señala que corresponde se aplique el principio de igualdad, por existir situaciones en idéntica condición.

Al respecto, es preciso señalar que de acuerdo a lo establecido en la Ley N°26366, el personal de la Sunarp, está comprendido dentro del Régimen laboral de la Actividad Privada regulado mediante el DL 728. Y, de acuerdo a los documentos de gestión de la Sunarp (Cuadro de Asignación de Personal, Presupuesto Analítico de Personal y otros documentos) en su oportunidad se determinó las plazas CAP habilitadas y presupuestadas de esta Zona Registral, como también en las diferentes Zona Registrales.

Sin embargo, como es conocido a lo largo de los años en la administración pública, se venía efectuando contrataciones por “servicios no personales” que no conllevaba el goce efectivo de derechos fundamentales, y en aras de introducir a la formalidad estas relaciones de prestaciones de servicio que el propio Estado no manejaba de manera adecuada, se promulga el DL 1057, que no es más que un régimen especial que regula el contrato administrativo de servicios de personas que contempla de cierta manera un nivel de ordenamiento y reconocimiento de derechos fundamentales.

Tal es así que, el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849, publicado el 6 de abril de 2012 en el diario El Peruano, establece que **“El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado”**, agregando que se regula bajo sus propias normas de modo que “no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. **El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio**”. Y, los **requisitos para su celebración**, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 de la citada norma: “Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios: 4.1 Requerimiento realizado por la dependencia usuaria. 4.2 Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces. 4.3. **No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada (...) o sanción administrativa que acarree inhabilitación**, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.”.

Precisamente bajo el marco normativo del DL 1057 y su Reglamento en concordancia con la Directiva N°003-2012-SUNARP/GG “Directiva para la Contratación bajo el Régimen Especial de Contratación administrativa de Servicios de la Sunarp” aprobada con Resolución N°205-2012-SUNARP/GG, esta Zona Registral, ha venido efectuado contrataciones de personal bajo el régimen especial de contrato administrativo de servicios, cumpliendo para ello, con los requisitos exigidos, es decir, se efectuaron contrataciones de personal bajo el DL 1057, por “requerimiento del área o dependencia Usuaria”, previa “evaluación de disponibilidad presupuestal”, según las condiciones previstas por cada área usuaria, quien de acuerdo a la necesidad de servicio efectúa el requerimiento de personal, **determinado el periodo de contratación, perfil requerido del puesto o labor que**

desempeñará, las funciones propias del puesto, determinando el monto de retribución según las funciones o responsabilidad que asumirá el personal que será contratado.

Que, en el caso que nos ocupa, conforme lo señalado en el recurso de apelación, y de acuerdo a la información contenida en los antecedentes alcanzados, es pertinente señalar que, la impugnante ha suscrito con la Entidad el Contrato Administrativo de Servicios N°033- 2017-ZRXIII-Sede Tacna, regulado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, el cual como lo hemos señalado en líneas arriba, constituye un régimen laboral especial de contratación vinculado a la Entidad.

La contratación de la impugnante, deriva del Proceso de Selección **CAS N° 014-2017-SUNARP/Z.R.N° XIII SEDE TACNA– en adelante Proceso CAS 014-2017-**, conforme a la Directiva N° 003-2012- SUNARP/GG “Directiva que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos”, – vigente en su momento- el cual va en concordancia con el DL 1057 y su Reglamento. Cumpliendo el área o dependencia usuaria (Unidad Registral) con efectuar el requerimiento de personal justificando la necesidad temporal, el perfil requerido, es decir el puesto o cargo, funciones que desempeñará, temporalidad y remuneración o retribución según las funciones y/o responsabilidad que realizará el personal que resulte ganador del proceso de selección, que evidentemente las funciones deben guardar estrecha relación con las funciones propias del área donde se desempeñará, con el fin de satisfacer la necesidad de servicio manifiesta. De ningún modo se efectuó dicho requerimiento con el ánimo de incurrir actos de discriminación.

Que, la impugnante argumenta principalmente que la recurrida le causa agravio por estar vulnerándose el principio de la **primacía de la realidad e irrenunciabilidad de sus derechos laborales**, así también manifiesta que, no se ha tomado en cuenta los criterios determinados por la Corte Suprema – Casación N°208-2005-Pasco – que deben ser evaluados y/o valorados en cada situación particular, a fin de determinar si se ha infringido o no el Principio de Igualdad de trato en el aspecto remunerativo. Al respecto, es menester señalar que, como bien lo venimos sosteniendo, la contratación de personal CAS (DL1057) se regula por su propia norma en concordancia con la Directiva N° 003-2012-SUNARP/GG “Directiva que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, es decir, los puestos o contratación de personal CAS, se va generando de acuerdo a la necesidad transitoria en el área o dependencia usuaria, siendo estos los que determinan las condiciones de cada contratación de personal CAS de acuerdo a la necesidad de servicio que se genere En el caso en particular, como lo hemos señalado, el contrato CAS de la impugnante deriva del Proceso CAS 014-2017, y las reglas y/o bases previstas en ella, se efectuó en virtud del requerimiento del área usuaria (Unidad Registral), quien elaboro el Perfil de Puesto determinando las condiciones esenciales de contrato, tal es así, que la remuneración se fijó en virtud de las funciones y/o responsabilidad que desempeñara.

De igual modo sucedió con el **Proceso CAS 019-2021 (correspondiente al servidor homologo propuesto servidor William Oscar Martínez)**, sin embargo en esta oportunidad, el área usuaria (Unidad Registral), ante la autorización excepcional para la contratación de personal bajo el régimen del DL1057 dispuesta mediante DU N°083-2021, efectuó el requerimiento de contratación de abogados certificadores para las Oficinas Registrales de Tacna, Moquegua, Puno, Juliaca, Oficina Desconcentrada del Registro de Bienes Muebles de la Oficina Registral Tacna, y según se aprecia de las Bases del referido proceso CAS, el perfil de puesto, es superior a la de la impugnante, apreciándose que esta obedece a la responsabilidad y/o funciones que cumplirá. Cabe precisar que, estos Procesos CAS son públicos, y no restringe la participación de ningún interesado que considere reunir el perfil del puesto convocado. A continuación ilustramos un cuadro comparativo del Perfil de Puesto y funciones de la impugnante y servidor homólogo propuesto, en el cual podemos apreciar que si existe justificación objetiva y razonable, para la diferenciación de remuneración:

FUNCIONES DEL PUESTO

Contrato CAS N° 036-2017-Z.R.N° XIII-Sede Tacna (Servidora CAS ROSARIO VIDOSABA GARCÍA BEGAZO)	Contrato CAS N° 044.2021-Z.R.N° XIII-Sede Tacna (Servidor CAS WILLIAM OSCAR MARTÍNEZ QUISPE)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular propuestas de modificación de normas referidas al procedimiento de publicidad registral para coadyuvar mejoras en la atención al usuario. 2. Atender las consultas formuladas por los usuarios para la prosecución de las solicitudes presentadas. 3. Efectuar estudio de las solicitudes presentadas para la expedición de la publicidad registral certificada de acuerdo a los plazos establecidos en la norma vigente. 4. Atender los reclamos verbales de los usuarios que el defensor del usuario u otro funcionario ponga en su conocimiento para encausar los servicios de publicidad certificada. 5. Elaborar reportes según periodo requerido por su jefe inmediato para atender las solicitudes presentadas. 6. Otras funciones asignadas por la jefatura inmediata, relacionadas a la misión del puesto. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efectuar estudio de las solicitudes presentadas para la expedición de la publicidad registral certificada de acuerdo a los plazos establecidos en la normativa vigente 2. Emitir los certificados literales y/o compendiosos (certificados positivos, certificados negativos, de cargas y gravámenes, CRI, certificado de búsqueda catastral, de vigencia de poder y otros) indistintamente, así como atender la publicidad en línea, conforme a la normatividad vigente. 3. Confrontar la información de los títulos archivados con los asientos de inscripción, para la expedición de la publicidad compendiosa. 4. Cotejar, comprobar y autenticar el contenido de una copia de un documento original, a efectos de su utilización en procedimientos administrativos, registrales y judiciales. 5. Absolver las consultas a usuarios internos y externos cuando el jefe de la Unidad Registral se lo solicite. 6. Atender los reclamos verbales de los usuarios que el Defensor del Usuario u otro funcionario ponga en su conocimiento, para encausar los servicios de publicidad certificada y las consultas formuladas por los usuarios para la prosecución de las solicitudes presentadas. 7. Atender los oficios remitidos por las distintas entidades públicas en el plazo correspondiente. 8. Elaborar reportes según periodo requerido por su jefe inmediato para atender las solicitudes presentadas. 9. Formular propuestas de modificación de normas referidas al procedimiento de publicidad registral para coadyuvar mejoras en la atención al usuario. 10. Participar en las Campañas de Cultura Registral que la institución emprenda para difundir los servicios registrales (Eventos de Inclusión Registral). 11. Reemplazar provisionalmente al personal del área con similar perfil, cuando se requiera por necesidad de servicio, según la Normativa de SUNARP. 12. Otras funciones asignadas por la jefatura inmediata, relacionadas a la misión del puesto.

PERFIL DE PUESTO

Proceso CAS 014-2017 (correspondiente a la solicitante ROSARIO VIDOSABA GARCÍA BEGAZO)	Proceso CAS 019-2021 (servidor Williams Oscar Martinez Quispe)
Perfil del Puesto: Formación Académica: TITULO universitario de Abogado, colegiado y habilitación vigente.	III. Formación Académica Grado(s)/Situación académica y estudios requeridos para el puesto: TITULADO de abogado, colegiado y habilitado

<p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia General: 01 AÑO en el sector público o privado bajo cualquier modalidad. - Experiencia Específica: 06 MESES desarrollando actividades en la función o materia del puesto en el sector público. (nivel mínimo evaluable como auxiliar o asistente). 	<p>V. Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia General: 02 AÑOS en el sector público o privado. - Experiencia Específica para el puesto (en la función o en la materia): 01 AÑO (nivel mínimo como Auxiliar o Asistente). - Experiencia Específica para el puesto en el sector público: 06 mees
<p>VI. Retribución económica (mensual): S/ 2,000.00 soles</p>	<p>VII. Retribución económica (mensual): S/ 3,500.00 soles</p>

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que, la oportunidad de convocatoria pública de los Proceso CAS antes mencionados, se efectuaron en fechas distintas, y estas obedecen a las necesidades que se fueron suscitando en el área o unidad usuaria. Por lo tanto, esta Zona Registral como órgano desconcentrado, en el marco de la autonomía administrativa del cual goza, a través de sus Unidades Orgánicas adoptan las medidas y/o gestiones necesarias para garantizar que los servicios registrales sean brindados de manera eficiente y oportuna, cumpliendo a cabalidad los lineamientos que dicta la Sunarp. En el caso que nos ocupa, la Unidad Registral en su condición de área usuaria efectuó el requerimiento de personal CAS para el puesto de Abogado Certificador, determinando las condiciones esenciales de la contratación, para cada caso, estas condiciones se efectúan de acuerdo a la realidad del estado situacional de esta Zona Registral y coyuntural que se atravesó debido al estado de emergencia sanitaria.

Es importante señalar que, en efecto la norma constitucional proscribire todo trato desigual y/o discriminatorio de cualquier índole, pero ello no es absoluto, toda vez que, el máximo intérprete de la Constitución Política del Perú, señala que la aplicación del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, de tal manera que, dicho principio no es vulnerado, cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables, tal como a continuación citamos:

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. 2974-2010-PA-TC, en su considerando 7, señala lo siguiente:

“7 Sin embargo la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (Álvarez Conde, Enrique. Curso de derecho constitucional. Vol I. Madrid, Tecnos, 4° edición, 2003. pp. 324-325). La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables. (...)”

De igual modo citamos el Pronunciamiento del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que dice:

Resolución N°103-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, ha señalado lo siguiente:

“ (...)”

6.11 *La igualdad salarial por igual trabajo constituye un derecho que se desprende del artículo 2 inciso 21 y del artículo 26 inciso 12 de la Constitución Política del Perú, además del artículo 23 inciso 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 7 literal a) numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución 11.*

(...)

6.13 *Es necesario precisar que, la igualdad no solo implica tratar igual a los iguales sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio. La igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. Cuando, por el contrario, la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.*

6.14 *Al respecto, para saber cuáles son esos criterios objetivos y razonables que justificarían una diferencia salarial no discriminatoria, la doctrina ha señalado lo siguiente: "La regla general es la siguiente, la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto.13"*

6.15 *En tal contexto, si bien el principio de igualdad admite un trato diferenciado entre las personas; sin embargo, este debe estar sustentado por causas objetivas y razonables que la justifiquen. Es así que, en el presente caso, se advierte que la existencia de la diferencia de status de los trabajadores sindicalizados es sustancialmente distinto al del trabajador no sindicalizado que no amerita un trato igualitario, pues la finalidad de la sindicalización consiste precisamente, entre otros, en poder negociar colectivamente y lograr beneficios sociolaborales mayores a los que garantiza la ley o la voluntad unilateral del empleador, fin legítimo que cuenta con protección constitucional y que no persiguen los trabajadores que optaron por no sindicalizarse. (...)"*

Teniendo en cuenta estos pronunciamientos, de acuerdo al análisis técnico y legal (Responsable de Personal y Unidad de Asesoría Jurídica), en el caso en particular, la diferencia remunerativa que alude la servidora CAS Rosario Vidosaba García Begazo con la remuneración del servidor CAS William Oscar Martínez Quispe (homólogo propuesto), esta válidamente justificada y/o sustentada por razones objetivas y razonables, que en los numerales precedentes se ha acreditado, de tal manera que, no se puede atribuir a esta Zona Registral, acto de discriminación salarial en contra de la servidora CAS Rosario Vidosaba García Begazo

Que, bajo el contexto descrito, el contrato celebrado con la servidora impugnante, fue realizado con pleno conocimiento y asentimiento de ambas partes, respecto de las condiciones allí establecidas desde las bases del proceso de selección CAS N° 014-2017- CAS-SUNARP/Z.R.N°XIII-SEDE TACNA, celebrado bajo el principio de libertad contractual, reconocido por nuestra Constitución Política en los artículos 2°, inciso 14), y 62°, que se fundamenta en el principio de autonomía de la

voluntad, el que, a su vez, tiene un doble contenido el primero de Libertad de contratar, que comprende la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata; y el segundo sobre la Libertad contractual, que es la facultad para decidir, de común acuerdo, el contenido del contrato.

En tal sentido, el marco contractual, en el cual se encontraba basado la relación jurídica, fue establecido, conocido y consentido por ambas partes.

Finalmente, es preciso señalar que la pretensión de la impugnante no es posible jurídicamente, por cuanto, el ente rector del Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos (SERVIR) en el Informe Técnico N° 1127-2023-SERVIR/GPGSC4 (disponible en www.gob.pe/servir), señala que en el régimen especial de contratación administrativa de servicios -CAS, si bien existe la posibilidad de introducir modificaciones al contrato, esto solo comprende únicamente a tres elementos que pueden ser variados -sin que supongan la celebración de un nuevo contrato- estos son: **el modo, el lugar y el tiempo de la prestación** de servicios, tal como lo dispone el **artículo 7°** del RDL1057, que a la letra dice: "Artículo 7.- Modificación contractual. Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato. Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye, la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. **La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada**".

Dicho esto, se puede determinar que, las funciones asignadas y retribución económica a un servidor bajo el Decreto Legislativo N° 1057 deben ser ejecutadas en cumplimiento de lo detallado en la convocatoria y contrato administrativo de servicios. Siendo, además, que conforme al marco legal que regula el contrato administrativo de servicios, ***no es potestad de las entidades empleadoras, hacer modificaciones sustanciales a las condiciones esenciales del contrato, las mismas que se hicieron públicas desde la convocatoria del proceso de selección.***

Que, mediante Informe N° 00185-2025-SUNARP/ZRXIII/UAJ del 01.04.2025, la Unidad de Asesoría Jurídica, es de la opinión que, el recurso de apelación formulado por la servidora CAS Rosario Vidosaba García Begazo en contra de la Resolución de la Unidad de Administración N°00040-2025-SUNARP/ZRXIII/UA de fecha 11 de febrero de 2025, debe ser declarado infundado. Asimismo indica que, con el pronunciamiento que se emita se da por agotada la vía administrativa, de conformidad a lo establecido en el literal b) del numeral 228.2 del artículo 228 del TUO de la LPAG.

Que, estando los considerando expuestos en la presente y, de conformidad a las facultades previstas en el Perfil de Puesto aprobado con Resolución N° 116-2020-SUNARP/GG, el literal z) del artículo 72° del Manual de Operaciones de los órganos desconcentrados aprobado con Resolución N°155-2022-SUNARP/SN. Y, en uso de las atribuciones conferidas mediante Resolución de la Gerencia General de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos N° 00013-2025-SUNARP/GG del 24.01.2025;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación formulado por la servidora CAS **Rosario Vidosaba García Begazo** en contra de la Resolución de la Unidad de Administración N°00040-2025-SUNARP/ZRXIII/UA de fecha 11 de febrero de 2025, que resolvió declarar improcedente su solicitud de homologación y reintegro de remuneraciones, conforme a los fundamentos expresados en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO 2°.- DECLARAR que, con la emisión de la presente Resolución, se da por agotada la vía administrativa, de conformidad con el literal b) del artículo 228.2 del TUO de la Ley N° 27444.

ARTICULO 3°.- DISPONER la notificación con la presente resolución a la servidora **Rosario Vidosaba Garcia Begazo** y a la Unidad de Administración, para los fines correspondientes.

Regístrese, comuníquese y publíquese en el portal institucional

Firmado digitalmente
BRENO ULIANOF ALZAMORA CANCINO
Jefe Zonal (e)
Zona Registral N° XIII