

RESOLUCIÓN DIRECTORAL
N° 387 -2017-MINAGRI-DVM-DIAR-AGRO RURAL-DE/OA

Lima, 31 OCT. 2017

VISTOS: Resolución N° 001735-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 11 de octubre de 2017; el Informe de Precalificación N° 045-2017-MINAGRI-AGRO RURAL-OA-UGRH/ST, de fecha 27 de octubre 2017; y demás documentos que se adjuntan en treientos diez (310) folios útiles;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 997 del 13 de marzo de 2008, (Segunda Disposición Complementaria Final), se crea el Programa de Desarrollo Productivo Agrario - AGRO RURAL;

Que, con Resolución Ministerial N° 0015-2015-MINAGRI de fecha 13 de enero de 2015, se aprueba el Manual de Operaciones del Programa de Desarrollo Productivo Agrario - AGRO RURAL, y su modificatoria con Resolución Ministerial N° 0197-2016-MINAGRI de fecha 12 de mayo de 2016;

Que, el Título V de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada en el Diario Oficial "El Peruano", el 04 de julio de 2013, establece el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador en el servicio civil, cuyas disposiciones de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final, son de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regimenes de los Decretos Legislativos N° 276¹, 728² y 1057^{3,4}. En ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014, dejan de aplicarse las reglas disciplinarias de los otros regimenes laborales coexistentes (Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057);

Que, mediante Informe N° 319 -2016-AG-AGRO RURAL-OA-UGRH/ST, de fecha 26 de octubre de 2016, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó a la Sub Dirección de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la entidad, que la Dirección de la Oficina de Administración en su condición de Jefe Inmediato asuma la competencia como órgano instructor, para instaurar el procedimiento administrativo disciplinario a la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, ex Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRO RURAL;

¹Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

²Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

³Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.



Que, mediante Carta N° 255-2016-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OA, de fecha 9 de noviembre de 2016¹, la Dirección de la Oficina de Administración de la Entidad, en su condición de Órgano Instructor, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, ex Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRO RURAL, por el hecho descrito en el Informe N° 319 -2016-AG-AGRO RURAL-OA-UGRH/ST, de fecha 26 de octubre de 2016;

Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 026-2017-MINAGRI-DVM-DIAR-AGRO RURAL-DE-OA/UGRH, del 26 de junio de 2017, la Sub Dirección de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, sancionó a la referida señora con la medida de suspensión por dos (2) días sin goce de remuneraciones al haberse acreditados la comisión de la falta imputada;

Que, al no encontrarse conforme con la Resolución citada en el numeral precedente, el 21 de julio de 2017, la procesada interpuso recurso de apelación solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y, consecuentemente se declare la nulidad de la Resolución Directoral N° 026-2017-MINAGRI-DVM-DIAR-AGRO RURAL-DE-OA/UGRH;

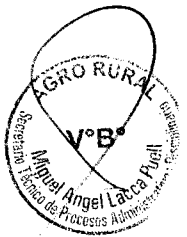
Que, mediante Oficio N° 11868-2017-SERVIR/TSC, de fecha 24 de octubre de 2017, la Secretaría Técnica del Tribunal del Servicio Civil, envía la Resolución N° 001735-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 11 de octubre de 2017, que declara la nulidad de la Carta N° 255-2016-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OA del 9 de noviembre de 2016, y de la Resolución Sub Directoral N° 026-2017-MINAGRI-DVM-DIAR-AGRO RURAL-DE-OA/UGRH, del 26 de junio de 2017, emitidos por la Dirección de la Oficina de Administración y la Sub Gerencia de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural AGRO RURAL, al haberse vulnerado el principio de legalidad, irretroactividad y el debido procedimiento administrativo, y retrotraer el procedimiento al momento de precalificación de la falta a cargo de la Secretaria Técnica, debiendo tener en consideración al momento de calificar la conducta de la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la referida resolución;

Que, el numeral 47 de la Resolución antes mencionada señala, que no obstante se aprecia que tanto en la resolución de instauración como en la resolución de sanción se ha señalado que transgredió el literal c) del artículo 19° del Manual Operaciones de la Entidad, norma que fue aprobada por Resolución Ministerial N° 0015-2015-MINAGRI, el 15 de enero de 2015;

Que, en el numeral 48 de la Resolución del Tribunal del Servicio Civil antes mencionada, refiere que al momento de la comisión de los hechos, es decir cuando se emitió la Carta N° 350-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM/URRHH del 23 de Octubre de 2014, el Manual de Operaciones de la Entidad aún no se encontraba vigente, toda vez que dicho documento de gestión recién fue publicado el 15 de enero de 2015, por lo que no correspondía su aplicación;

Que, finalmente, en el numeral 50 la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, estima que habiéndose constatando la vulneración al principio de legalidad y al debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometidos a conocimiento;

¹ Notificada con Carta Notarial N° 42097, el 14 de noviembre de 2016.



Que, conforme se ha señalado anteriormente, y en cumplimiento a los criterios señalados en la Resolución antes mencionada que señala: “no obstante se aprecia que tanto en la resolución de instauración como en la resolución de sanción se ha señalado que transgredió el literal c) del artículo 19º del Manual Operaciones de la Entidad, norma que fue aprobada por Resolución Ministerial N° 0015-2015-MINAGRI, el 15 de enero de 2015, refiere que al momento de la comisión de los hechos, es decir cuando se emitió la Carta N° 350-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM/URRHH del 23 de octubre de 2014, el Manual de Operaciones de la Entidad aún no se encontraba vigente, toda vez que dicho documento de gestión recién fue publicado el 15 de enero de 2015, por lo que no correspondía su aplicación”;



Que, asimismo, que el hecho materia de precalificación está referido a la presunta responsabilidad en la que habría incurrido la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, ex Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRO RURAL, por negligencia en el desempeño de sus funciones, al no cumplir con comunicar al señor **Jaime José MORA SALAS**, la no renovación de su contrato CAS con una anticipación de cinco (5) días antes de la fecha del vencimiento del contrato (el 31 de octubre de 2014), pues lo hizo el 27 de octubre de 2014, generando así que la entidad le pague al servidor una penalidad;

Que, siendo así, de la revisión del expediente administrativo se desprende, que en la presente precalificación de los hechos materia de investigación preliminar se deberá comprender a la servidora antes mencionada, quien de la información contenida en el Contrato Administrativo de Servicios N° 024-2014, se advierte que fue contratada como Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos mediante Resolución Directoral N° 0238-MINAGRI-DVM-DIAR-AGRO RURAL-DE de fecha 11 de agosto de 2014, que forma parte del mencionado contrato, fue designada en el cargo de Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural-AGRO RURAL;



Que, según el Informe Técnico N° 877-2015-SERVIR/GPGSC, de fecha 24 de setiembre de 2015, se concluyó que: “La condición de servidor o ex servidor se adquiere en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria. Es decir, **dicha condición no varía con la desvinculación (en el caso de servidor)** o el reingreso (en el caso de los ex servidores) a la administración pública.”; asimismo que: “Los ex servidores son pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria, únicamente, por la inobservancia de las restricciones previstas en el Artículo 241º de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.”.

Que, en ese sentido, teniéndose en cuenta que la investigada habría cometido la falta dentro del ejercicio de sus funciones, es decir cuando se encontraba como Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural-AGRO RURAL es que, para efectos solo de la presente investigación así como del eventual inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, deberá ser comprendido en calidad de servidor civil;

Que, sobre los hechos identificados en la investigación preliminar se tiene que, con fecha 27 de octubre de 2015, la abogada **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, en su condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, mediante Carta N°

350-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM (URRHH del 27 de octubre de 2014¹, comunicó al señor **Jaime José MORA SALA**, la decisión de no renovar el contrato regulado por el Decreto legislativo N° 1057, cuya vigencia era hasta el 31 de octubre de 2014, según lo dispuesto en el literal h) del artículo 10° del citado decreto legislativo, modificado por Ley N° 29849;

Que, mediante documento de fecha 05 de noviembre de 2014, el señor Jaime José MORA SALA, ex servidor de AGRO RURAL, interpone recurso de consideración contra la Carta N° 350-2014-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM (URRHH del 27 de octubre de 2014);

Que, luego mediante Carta N° 376-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM-URRHH de fecha 05 de noviembre de 2014, siendo recepcionada por el impugnante con fecha 17 de noviembre de 2014, la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, ex Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, responde al impugnante que no es posible atender a su pedido de renovación de contrato, por cuanto, al tener contrato administrativo de servicios carácter temporal, la extinción del mismo ocurre al vencimiento del plazo, asimismo le hace presente que existe el deber por parte de la institución informar al trabajador sobre la prorroga o la no renovación de su contrato con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del mismo; precisando empero, que la omisión de dicho deber de aviso constituye un incumplimiento que genera responsabilidad administrativa, pero no de ninguna manera afecta la vigencia del contrato por vencer, esto es, no determina que este se amplíe automáticamente;

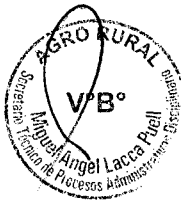
Que, por otra parte, no estando conforme con la decisión el 5 de noviembre de 2014, la impugnante presentó recurso de Apelación contra el acto administrativo, Carta N° 376-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM/URRHH, argumentando que al habersele notificado la misma el 27 de octubre de 2014, corresponde que la Entidad prorrogue su contrato en aplicación del numeral 5.2 del artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057²;

Que mediante Resolución N° 00633-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala del Tribunal de Servicio Civil, de fecha 22 de marzo 2016, manifestó que de la revisión del recurso de apelación que interpuso el señor **Jaime José MORA SALA**, se aprecia que su pretensión está referido a que se revoque la decisión tomada por la Entidad de no renovar el contrato suscrito bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, por cuanto se trata de un despido arbitrario;

Que, la Segunda Sala del Tribunal de Servicio Civil con **fecha 22 de marzo de 2016, Resuelve: Primero.-** Declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por el señor **Jaime José MORA SALA**, contra el acto administrativo contenido en la Carta N°

¹ Notificada al impugnante el 27 de octubre de 2014.

² Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. "Artículo 5°.- Duración del contrato de servicios: En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que este por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la Entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato".

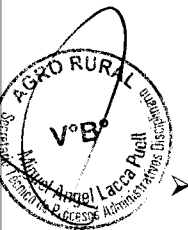


376-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM-URRHH, del 14 de noviembre de 2014, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural-AGRO RURAL; por cuanto no corresponde la reposición en el empleo ante la decisión unilateral de la entidad, sin mediar incumplimiento, de dar por resuelto el contrato administrativo de servicios. Segundo.- Disponer que el Programa de Desarrollo Productivo Agrario-AGRO RURAL, cumpla con lo dispuesto en el numeral 13.3 del artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, en favor del señor **Jaime José MORA SALA**, fundamentando lo siguiente:

- Que, con relación a la protección contra el despido arbitra establecido en el artículo 27° de la institución Política del Estado, el TC ha señalado en la sentencia emitida con el Expediente N° 103818-2009-PA/TC que este derecho también resulta de aplicación al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. Sin embargo el TC ha precisado que "(...) la solución de reposición desnaturalizaría la esencia especial y transitoria del contrato administrativo de servicio, por cuanto los contratos de trabajo en este régimen son a plazo determinado y no a plazo indeterminado", concluyendo que el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios no le resulta aplicable el régimen procesado de eficacia restitutoria, sino únicamente el régimen procesal de eficacia sustitutiva (indemnización).

Refiere que de acuerdo con lo resuelto por el TC, al gozar los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 de protección ante un despido arbitrario, su relación laboral especial con las entidades públicas empleadores solamente puede finalizar o terminar por alguna causal expresamente establecida en la citada norma o en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, correspondiendo en caso se produjera un despido arbitrario o injustificado el pago de la correspondiente indemnización conforme a las disposiciones establecidas en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y la interpretación efectuada por el TC.

- Refieren, que en el presente caso, de la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante al momento del término de su vínculo jurídico con la Entidad, tenía una relación de naturaleza laboral especial regulada por el Decreto Legislativo N° 1057.
- No obstante ello, de lo expuesto por el impugnante en su recurso de apelación así como de la revisión de la documentación remitida por la Entidad, es posible apreciar que a Adenda N° 001 al contrato administrativo de servicios N° 20121587, lo prorrogó por el periodo comprendido desde el 1 al 31 de octubre de 2014, pese a lo cual el siguió prestando servicio hasta el 5 de noviembre de 2014.
- Por lo que la sala concluye que aún después del vencimiento de la última adenda de su contrato administrativo de servicios, el impugnante se encontraba realizando labores propias de su cargo, no pudiendo surtir efecto la comunicación de finalización del vínculo de trabajo efectuada con la mencionada carta (la cual tenía fecha anterior a la supuesta fecha de finalización del vínculo), al haber sido el contrato prorrogado
- Por tanto que conformé a lo señalado en el numeral 5.2 del artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, la Sala de Servicio Civil considera que se produjo una prórroga automática de su contrato administrativo de servicios por (1) mes, del 1 de noviembre al 30 de noviembre de 2014.
- Sin embargo, la Entidad al haber resuelto el contrato administrativo de servicios del impugnante con fecha 31 de octubre de 2014, sin mediar incumplimiento alguno, corresponde la aplicación de lo dispuesto en el numeral 13.3 del artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2012-PCM, en cuarto establece: "*Cuando el contrato administrativo de servicios sea resuelto por la entidad contratante, unilateralmente y sin mediar incumplimiento del contratado, se aplicara el pago de una penalidad, al momento de la resolución*



contractual. Equivalente a las contraprestaciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos (2) meses”.

- Asimismo, señala que el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 01487-2012-PA/TC, ha señalado lo siguiente: “6. (...) cabe reconocer que las consecuencias de este hecho (trabajar después de la fecha de vencimiento del plazo del contrato administrativo de servicios, no se encontraban previstas en el Decreto Legislativo N° 1057 ni en el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, es decir que existía una laguna normativa, sin embargo, a la fecha de emisión de la sentencia de autos, dicho supuesto se encuentra regulado en el artículo 5.2 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que fue incorporado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Por lo que el colegiado del Tribunal de Servir considera que el contrato administrativo de servicios se prorroga en forma automática si el trabajador continuo laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la “duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación.

Por tanto, cuando se termina la relación laboral sin que se presente alguna de las causas de la extinción del contrato administrativo de servicios, se genera el derecho a percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. En el presenta caso, como la extinción del contrato administrativo de servicios se produjo antes de que se publicara la STC 03818-2009-PA/TC, no resulta aplicable la interpretación efectuada en el segundo punto resolutivo de la sentencia (...).

- Por lo tanto, la Primera Sala del Tribunal de Servicio Civil estima que corresponde declarar fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, toda vez que no corresponde disponer su reposición al haber culminado el contrato administrativo de servicios por decisión unilateral de la Entidad, sin mediar incumplimiento alguno, luego de una prórroga automática del mismo; debiendo la entidad cumplir con lo dispuesto en el numeral 13.3 del artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Luego la Segunda Sala del Tribunal de Servicio Civil con fecha 22 de marzo de 2016, **Resuelve: Primero.-** Declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por el señor **Jaime José MORA SALA**, contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 376-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM-URRHH, del 14 de noviembre de 2014, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural-AGRO RURAL; por cuanto no corresponde la reposición en el empleo ante la decisión unilateral de la entidad, sin mediar incumplimiento, de dar por resultado el contrato administrativo de servicios. **Segundo.-** Disponer que el Programa de Desarrollo de Desarrollo Productivo Agrario-AGRO RURAL, cumpla con lo dispuesto en el numeral 13.3 del artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, en favor del señor **Jaime José MORA SALA**;

Que, posteriormente, con Informe Legal N° 344-2016-MINAGRI-DVDIAR/AGRO RURAL/OAL del 30 de mayo de 2016, la Dirección de la Oficina de Asesoría Legal, haciendo uso suyo el informe de su personal, recomendó a la Dirección de la Oficina de Administración de la Entidad, disponer el deslinde de responsabilidades de los funcionarios o servidores que generaron la ampliación automática del contrato CAS del señor **Jaime José MORA SALA**. Sobre el particular señaló: que pese a que en la Adenda N° 001 del Contrato Administrativo de Servicios N° 828-2011 se indicó que el periodo de duración sería de un (1) mes (del 1 y el 31 de octubre de 2014), el servidor continuo



prestando servicios hasta el 5 de noviembre de 2014, presuntamente porque no se le comunicó que no se le renovaría el contrato CAS con una anticipación no menor a cinco (5) días previos a su vencimiento, dando lugar a la prórroga automática del contrato por otro periodo de un (1) mes (del 1 al 31 de noviembre de 2014), de modo tal que al no comunicarle sobre la no prórroga o no renovación del contrato se habría incurrido en responsabilidad administrativa;

Que, con Informe N° 319-2016-AG-AGRO RURAL-OA-UGRH/ST del 26 de octubre de 2016, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del procedimiento administrativo disciplinario, recomendó a la Sub Dirección de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRO RURAL, que la dirección de Administración en su condición de Jefe inmediato asuma la competencia como órgano instructor, para instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**. Al respecto, señala que en su condición de jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos no cumplió con comunicar al señor **Jaime José MORA SALA**, la no renovación de su contrato CAS con una anticipación de cinco (5) días antes de la fecha del vencimiento del contrato (el 31 de octubre de 2014), pues lo hizo el 27 de octubre de 2014, generando así que la Entidad le pague al servidor una penalidad;

Que, mediante Carta N° 255-2016-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OA de fecha 9 de noviembre de 2016, la dirección de la Oficina de Administración, en su condición de Órgano Instructor, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, ex Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos desde el 11 de agosto de 2014, hasta el hasta el 16 de enero de 2015, por el hecho descrito en el informe N° 319-2016-AG-AGRO RURAL-OA-UGRH/ST manifestando que había incurrido en las faltas administrativas tipificadas en los literales a) y d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil"¹, por incumplir lo establecido en el literal c) del artículo 19° del Manual de Operaciones del Programa de Desarrollo Productivo Agrario AGRO RURAL;

Que, luego mediante Resolución Sub Directoral N° 026-2017-MINAGRI-DVM-DIAR-AGRO RURAL-DE-OA/UGRH² del 26 de junio de 2017, la sub dirección de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, sancionó a la procesada con la medida de suspensión por dos (2) días sin goce de remuneración al haberse acreditado la comisión de la falta imputada, por lo que incurrió en las faltas administrativas establecidas en los literales a) y d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, al transgredir el literal c) del Artículo 19° del Manual de Operaciones de la Entidad, y el numeral 5.2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 cumpliendo con la notificación correspondiente;

Que, por su parte la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, ex Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRO RURAL, desde el 11 de agosto de 2014, hasta el hasta el 16 de enero de 2015, no estando conforme con la decisión de la Resolución Sub Directoral N° 026-2017-MINAGRI-DVM-DIAR-AGRO

¹ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°.-Faltas de carácter disciplinario.

Son faltas de carácter de carácter disciplinario que, según gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento (...)
- b) La negligencia en el desempeño de sus funciones. (...)"

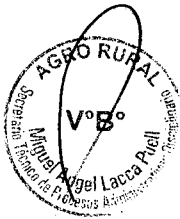
² Notificado el 28 de junio de 2017, mediante Carta N° 323-2017-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-DE-OA-UGRH.

RURAL-DE-OA/UGRH¹ del 26 de junio de 2017, con fecha 21 de julio de 2017 interpuso recurso de apelación contra la mencionada Resolución, solicitando se declare la nulidad bajo los siguientes argumentos: i) Se ha vulnerado el derecho de defensa al no haberse entregado la totalidad de los documentos que originaron el procedimiento administrativo, ii) Existe incompatibilidad de funciones por parte del Secretario Técnico de la Entidad al ser al mismo tiempo el responsable de la Oficina de Recursos Humanos, III) Se ha vulnerado el principio de legalidad e irretroactividad al aplicarles una norma que no se encontraba vigente a momento de la comisión de los hechos;

Que, mediante Oficio N° 11868-2017-SERVIR/TSC de fecha 24 de octubre de 2017, recepcionado por el Programa de Desarrollo Productivo Agrario AGRO RURAL, con fecha 26 de octubre de 2017, la Secretaría Técnica del Tribunal del Servicio Civil, envía la Resolución N° 001735-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 11 de octubre de 2017, que declara la nulidad de la Carta N° 255-2016-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OA del 9 de noviembre de 2016, y de la Resolución Sub Directoral N° 026-2017-MINAGRI-DVM-DIAR-AGRO RURAL-DE-OA/UGRH, del 26 de junio de 2017, emitidas por la Dirección de la Oficina de Administración y la Sub Gerencia de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural AGRO RURAL, al haberse vulnerado el principio de legalidad, irretroactividad y el debido procedimiento administrativo, y retrotraer el procedimiento al momento de precalificación de la falta a cargo de la Secretaria Técnica, debiendo tener en consideración al momento de calificar la conducta de la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la referida resolución;



Que, el numeral 47 de la Resolución antes mencionada señala, que no obstante se aprecia que tanto en la resolución de instauración como en la resolución de sanción se ha señalado que transgredió el literal c) del artículo 19° del Manual Operaciones de la Entidad, norma que fue aprobada por Resolución Ministerial N° 0015-2015-MINAGRI, el 15 de enero de 2015;



Que, en el numeral 48 de la Resolución del Tribunal del Servicio Civil antes mencionada, refiere que al momento de la comisión de los hechos, es decir cuando se emitió la Carta N° 350-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM/URRHH del 23 de Octubre de 2014, el Manual de Operaciones de la Entidad aún no se encontraba vigente, toda vez que dicho documento de gestión recién fue publicado el 15 de enero de 2015, por lo que no correspondía su aplicación;

Que, finalmente, en el numeral 50 la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, estima que habiéndose constatando la vulneración al principio de legalidad y al debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometidos a conocimiento;

Que, teniéndose en cuenta que los hechos materia de investigación habrían ocurrido con posterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Disciplinario y el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, se colige que la comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85° de la referida Ley, su Reglamento y el Reglamento Interno de Trabajo para el Personal sujeto al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS del Ministerio de Agricultura, cometida por los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente;

¹ Notificado el 28 de junio de 2017, mediante Carta N° 323-2017-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-DE-OA-UGRH.

Que, el numeral 6.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", señala que Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos;

Que, bajo este contexto, se tiene que la norma procedimental a seguir en la presente investigación es la prevista en la Ley N° 30057 y su Reglamento, y que atendiendo a la conducta que habría realizado el servidor investigado correspondería calificar esta como una falta disciplinaria grave, conforme a lo previsto por los literales: a) y d) del artículo 85° de la Ley antes citada, el cual prevé: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, y la norma sustantiva aplicable al momento en que se cometieron los hechos.

- a) Incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento (...)
- d) La Negligencia en el desempeño de sus funciones (...);

Que, siendo así, y toda vez que el hecho materia de precalificación versa sobre la presunta inconducta funcional en la que habría incurrido la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, en su condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, desde el 11 de agosto de 2014, hasta el 16 de enero de 2015, quien presuntamente no cumplió con comunicar al señor **Jaime José MORA SALAS**, la no renovación de su contrato CAS con una anticipación de cinco (5) días antes de la fecha del vencimiento del contrato (el 31 de octubre de 2014), pues lo hizo el 27 de octubre de 2014, generando así que la entidad le pague al servidor una penalidad;

Que, de la evaluación efectuada, se tiene que la servidora antes mencionada habría cometido falta disciplinaria grave contemplada en los literales a), y d) del artículo 85° de la Ley N° 30057;

Que, de autos, se advierte que con fecha 27 de octubre de 2015, la abogada **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, en su condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, mediante Carta N° 350-2014-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OADM (URRHH del 27 de octubre de 2014¹, no cumplió con comunicar al señor **Jaime José MORA SALA**, la decisión de no renovar el contrato regulado por el Decreto legislativo N° 1057, CAS, con anticipación de cinco (5) días antes de la fecha del vencimiento del contrato cuya vigencia era hasta el 31 de octubre de 2014, pues lo hizo el 27 de octubre de 2014, generando una responsabilidad administrativa;

Que, por lo que se tiene que la responsabilidad de la comunicación de la renovación del contrato al ex servidor antes mencionando, estaría comprendida la ex -Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos quien no cumplió en comunicar la no renovación de su contrato en el plazo que determina el Decreto Legislativo N° 1057- CAS, no habría tomado en consideración lo dispuesto en la mencionada norma, generando con ello el pago de una penalidad al ex servidor;

Que, asimismo habría incumplido presuntamente con sus obligaciones establecidas en el numeral 5.2 del artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto

¹ Notificada al impugnante el 27 de octubre de 2014.

Supremo N° 065-2011-PCM, y el presunto incumplimiento a sus funciones señaladas en los literales a) y b) del artículo 42° del "Reglamento Interno de Trabajo para el personal sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS", del Ministerio de Agricultura, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 204-2012-AG, (norma vigente al momento de la comisión de los hechos), disponiendo su aplicación mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 122-2012-AG-AGRO RURAL-DE, de fecha 15 de agosto de 2012, la que guarda concordancia con lo previsto en las obligaciones de la servidora señaladas en el literal a) de la cláusula Séptima de su Contrato Administrativo de Servicios N° 024-2014;

Que, de la 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, de fecha 20 de Marzo de 2015, y publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 24 de Marzo de 2015, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 13 de Junio del 2014);

Que, la citada Directiva en su acápite 6, contiene disposiciones sobre la vigencia del Régimen Disciplinario y el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, señalando en el numeral 6.2, que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos;

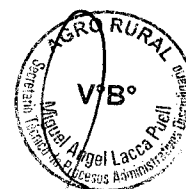
Que, por su parte, el numeral 7 de la Directiva en mención, va a señalar que reglas se consideran procedimentales y sustantivas para efectos de lo dispuesto en el numeral 6. Así, se consideran **reglas procedimentales** las referidas a:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

De otro lado, se consideran **reglas sustantivas** aquellas referidas a:

- Los deberes y/o obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes.

Que, siendo ello así, la ocurrencia del hecho materia de investigación, habría sido luego del 14 de setiembre de 2014, es decir con posterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Disciplinario y el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057; por lo que, de conformidad con lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, le resultan de aplicación al presente caso, las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.



Que, de conformidad con el artículo 88° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Que, debe repararse, que el Tribunal Constitucional¹ ha establecido con alcance general, que el ejercicio del poder sancionador tanto en las instituciones públicas como en las privadas, se encuentra limitado por el principio de proporcionalidad.

Que, a efectos de apreciar razonablemente la magnitud de la falta, deben observarse los siguientes criterios previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil

- a) Grave afectación a los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en las que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) Beneficio ilícitamente obtenido de ser el caso.

Bajo ese contexto, a fin de determinar la gravedad de la infracción presuntamente cometida por la ex servidora antes mencionada, debe repararse en lo literales siguientes:

- a) Al haberse determinado la transgresión a lo dispuesto en el **numeral 5.2 del artículo 5°** del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, y el presunto incumplimiento a sus funciones señaladas en los literales a) y b) del artículo 42° del “Reglamento Interno de Trabajo para el personal sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS”, del Ministerio de Agricultura, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 204-2012-AG, (norma vigente al momento de la comisión de los hechos), disponiendo su aplicación mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 122-2012-AG-AGRO RURAL-DE, de fecha 15 de agosto de 2012, la que guarda concordancia con lo previsto en las obligaciones de la servidora señaladas en el literal a) de la cláusula Séptima de su Contrato Administrativo de Servicios N° 024-2014.
- c) En el punto c) del artículo 87°, se advierte que ostentando el cargo de Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, con su proceder habría incumplido con sus obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo antes referido, por cuanto, con su conducta funcional, generó que así que la entidad le pague al servidor una penalidad.
- d) En relación al criterio contemplado en el punto d) del artículo 87°, tenemos que por la naturaleza de la función desempeñada por la investigada esta habría ostentado cargo de autoridad competentes del procedimiento administrativo disciplinario y tal condición

¹ Expediente N° 00535-2009, fundamento 13, se sostiene: “(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional.”.

exige idoneidad y eficiencia en el ejercicio de sus funciones, por lo que, resulta de aplicación este criterio al caso en concreto;

Que, por tales consideraciones el Director de la Oficina de la Administración en su calidad de Órgano Instructor teniendo en cuenta lo señalado anteriormente y observando la conducta ante descrita de la señora **Karina Yodell CABEZAS ACHA**, ex Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, califica como **FALTA GRAVE** (equiparado a una SUSPENSION), lo que habría significado la transgresión a lo dispuesto en el numeral 5.2 del artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que establece: Artículo 5° tiene las siguientes funciones: numeral 5.2.- En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que este por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días previos al vencimiento del contrato, del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, por lo que, no cumplió con comunicar al señor **Jaime José MORA SALA**, la decisión de no renovar el contrato regulado por el Decreto legislativo N° 1057, CAS, con anticipación de cinco (5) días antes de la fecha del vencimiento del contrato cuya vigencia era hasta el 31 de octubre de 2014, pues lo hizo el 27 de octubre de 2014, generando una responsabilidad administrativa; incumplido presuntamente con sus funciones señaladas en los literales a) "Cumplir el Reglamento Interno de Trabajo contrato y las normas, directivas y procedimientos que establezca el Ministerio de Agricultura conforme a Ley" y b) "Ejecutar las tareas que se les encomiende, haciendo uso de todos sus conocimientos y profesionalismo, con la debida honradez y la mayor eficiencia en el uso de los recursos". del artículo 42° del "Reglamento Interno de Trabajo para el personal sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS", del Ministerio de Agricultura, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 204-2012-AG, (norma vigente al momento de la comisión de los hechos), disponiendo su aplicación mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 122-2012-AG-AGRO RURAL-DE, de fecha 15 de agosto de 2012, la que guarda concordancia con lo previsto en las obligaciones de la servidora señaladas en el literal a) de la cláusula Séptima de su Contrato Administrativo de Servicios N° 024-2014. que establece: a) Cumplir con la obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como las normas y directivas internas vigentes de LA ENTIDAD que resultasen aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral; falta disciplinaria grave conforme a lo previsto por los literales: a) y d) del artículo 85° de la Ley antes citada, el cual prevé: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, y la norma sustantiva aplicable al momento en que se cometieron los hechos: a) Incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento, y d) La Negligencia en el desempeño de sus funciones, falta pasible de sanción señalada en el numeral b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", que señala: Suspensión sin goce de remuneración desde un día hasta por doce (12) meses;

Que, en ese sentido, en aplicación de lo dispuesto por el inciso b) del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil correspondería en el caso de autos, que el jefe inmediato es el Órgano Instructor y el Jefe de Recursos Humanos es el Órgano Sancionador y quien oficializa la sanción;

