

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“La modalidad de designación del secretario técnico de procedimientos administrativos disciplinarios y su autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Chocano Rosas, Luis Kenny

ASESOR: Mandujano Rubin, José Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2026



U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71213279

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41879368

Grado/Título: Doctor en derecho

Código ORCID: 0000-0001-5905-3965

H

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Dominique Palacios, Luis	Doctor en derecho	01306524	0000-0003-0789-4628
2	Maccha Zambrano, Yessica Maria De Los Angeles	Maestro en derecho, mención en ciencias penales	47207014	0009-0005-3877-5498
3	Coz Tucto, Roosvelt	Maestro en gerencia pública	72368042	0009-0002-6276-1879



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 19:10 horas del día 3 del mes de NOVIEMBRE del año dos mil veinticinco, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

Dr. Luis DOMINIQUE PALACIOS	: Presidente
Mtro. Roosevelt COZ TUCTO	: Vocal
Mtra. Yessica María De Los Ángeles MACCHA ZAMBRANO	: Secretaria
Dr. José Luis MANDUJANO RUBÍN	: Asesor

Nombrados mediante la Resolución N° 605-2025-D-CATP-UDH de fecha 25 de noviembre de 2024, para evaluar la Tesis intitulada "LA MODALIDAD DE DESIGNACIÓN DEL SECRETARIO TÉCNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y SU AUTONOMÍA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2020", presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas Luis Kenny CHOCANO ROSAS para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de BUENA y cualitativo de SUFICIENTE.

Siendo las 19:10 horas del día 3 del mes de NOVIEMBRE del año 2025 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


.....
Dr. Luis Dominique Palacios

DNI: 01306524

CODIGO ORCID: 0000-0003-0789-4628

Presidente


.....
Mtro. Roosevelt Coz Tucto

DNI: 72368042

CÓDIGO ORCID: 0009-0002-6276-1879

Vocal


.....
Mtra. Yessica María De Los Ángeles Maccha Zambrano

DNI: 47207014

CÓDIGO ORCID: 0009-0005-3877-5498

Secretaria



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: **LUIS KENNY CHOCANO ROSAS**, de la investigación titulada "**La Modalidad de Designación del secretario técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y su autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020**", con asesor(a): **JOSÉ LUIS MANDUJANO RUBÍN**, designado(a) mediante documento: **RESOLUCIÓN N° 497-2022-DFD-UDH** del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del **25 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 01 de junio de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

Nota: La presente constancia tendrá una **vigencia de cuatro (4) meses**, conforme a lo establecido en la **Directiva del Software de Identificación de Similitud y Originalidad**, aprobada mediante **Resolución N° 532-2024-P-CD-UDH**.

Vencido dicho plazo, el solicitante deberá realizar nuevamente el procedimiento correspondiente para la emisión de una nueva constancia.

Válida hasta el 01 de octubre de 2026.

118. LUIS KENNY CHOCANO ROSAS.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

3

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

lpderecho.pe

Fuente de Internet

1%



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A DIOS por que sin él mi vida no tendría dirección ni propósito alguno.

A mi madre Nancy Rosas, quien confió en mí y me apoyó en todo el proceso para lograr mis metas y mis objetivos.

A mi hermano Junior Espinoza, por estar presente en las circunstancias de alegría, tristeza y triunfos. Y finalmente a Renata, por su valiosa enseñanza de la vida. Gracias.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco por su predisposición en dotar de medios y materiales innovadores para nuestra formación profesional y alcanzar estándares internacionales en calidad educativa.

Al coordinador académico en la especialidad de derecho Marco Antonio Hidalgo Y Tolentino por su apoyo académico y su experiencia que me brindo durante mi permanencia en las aulas universitarias.

A mis docentes quienes me impulsaron a concluir mis estudios satisfactoriamente y por su paciencia en brindarme conocimientos jurídicos.

A mi asesor de tesis José Luis Mandujano Rubín quien me ayudó y condujo a terminar satisfactoriamente el presente trabajo; gracias a su profesionalismo cumplí con mi objetivo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVOS	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	14
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	17
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	23
2.1.3. A NIVEL LOCAL.....	29
2.2. BASES TEÓRICAS	34
2.2.1. LA SECRETARIA TÉCNICA DE LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	34

2.2.2. AUTONOMÍA DE LA SECRETARIA TÉCNICA.....	38
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	43
2.4. HIPÓTESIS	45
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	45
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	45
2.5. VARIABLES.....	46
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	46
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	46
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	47
CAPÍTULO III.....	48
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.1.1. ENFOQUE	48
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	49
3.1.3. DISEÑO	49
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	50
3.2.1. POBLACIÓN	50
3.2.2. MUESTRA	50
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	51
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	51
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	52
3.3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	52
CAPITULO IV.....	53
RESULTADOS.....	53
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	53
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	65
CAPITULO V.....	70
DISCUSION DE RESULTADOS	70
APORTE JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	74
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXOS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿En la designación del secretario Técnico del PAD cumple con los requisitos mínimos para el puesto?	53
Tabla 2 ¿Se considera las competencias para el perfil del puesto en la designación del STPAD?	55
Tabla 3 ¿Para la designación del puesto de STPAD se considera formación académica, especialización y conocimientos para el puesto de trabajo?	57
Tabla 4 ¿En el PAD a un servidor de la MP – LP se le cursa su pliego de cargo sobre sus supuestas faltas?	59
Tabla 5 ¿En el proceso disciplinario a un servidor público se evidencia el debido proceso?	60
Tabla 6 ¿En la actuación del secretario técnico se fundamenta los principios básicos de la ley 27444?	61
Tabla 7 ¿El secretario técnico del PAD de la MP – LP Tramita los actos administrativos respetando los plazos procesales?	62
Tabla 8 ¿En las decisiones resolutivas se considera el principio de razonabilidad ante la falta cometida por el administrado?	63
Tabla 9 Resumen del procesamiento de casos de la hipótesis general	65
Tabla 10 Prueba de chi – cuadrado de la hipótesis general	65
Tabla 11 Resumen del procesamiento de casos de la hipótesis específica 2.....	66
Tabla 12 Prueba de chi – cuadrado de la hipótesis específica 2	66
Tabla 13 Resumen del procesamiento de casos	67
Tabla 14 Prueba de chi – cuadrado	67
Tabla 15 Resumen del procesamiento de casos	68
Tabla 16 Prueba de chi – cuadrado	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados en el cumplimiento de los requisitos mínimos para ocupar el puesto de secretario técnico del PAD. MP – LP.....	53
Figura 2 Consideración de las competencias en el perfil del puesto en la designación del STPAD	55
Figura 3 Formación académica, especialización y conocimientos para el puesto de trabajo	57
Figura 4 Cumplimiento de cursar su pliego de cargo sobre sus supuestas faltas a los administrados	59
Figura 5 El debido proceso en la acción de procedimientos administrativos	60
Figura 6 Cumplimientos de los principios básicos de la ley 27444	61
Figura 7 Cumplimiento de plazos procesales en la acción de procesos administrativos	62
Figura 8 Aplicación del principio de razonabilidad ante la determinación de la falta administrativa	63

RESUMEN

El trabajo de tuvo como propósito determinar la actuación autónoma del secretario técnico en los procesos disciplinarios seguidos a los administrados de la MPLP durante el año 2020, Se profundizó conocimientos sobre los factores que afectan en las decisiones resolutiveas, y sobre las acciones que debe tomarse para mejorar la administración sancionadora. Para tal efecto, se consideró el tipo de investigación sustantiva, considerando la razón y el resultado, para lo cual su enfoque fue mixto, en un nivel descriptivo y explicativo, debido a que no solo describirá sino, explicará los efectos del fenómeno de estudio. Un diseño no experimental de modo transversal básico, contándose para ello con una población determinada lo que conlleva a que la muestra sea casual, puesto que los sujetos estuvieron en las mismas condiciones de ser elegidos. Se seleccionaron 10 regidores de la MPLP y 10 resoluciones en procesos disciplinarios concluidos durante el año 2020.

Los resultados corresponde a los secretarios técnicos de turno actuaron con total desconocimiento de la norma, puesto que las sanciones emitidas resolutiveamente vulneran principios procesales que atenta contra la integridad de los administrados, todo acto administrativo debe estar sustentado en el marco de principios procesales, de manera que respete los derechos de los administrados y se sancione en ello, pero, de la revisión de los resoluciones se evidencia que dichos principios son vulnerados al sancionar resolutiveamente, sin causa sobre las supuestas faltas, vulnerando los principios procesales y los derechos de los mismos.

Palabra clave: designación del secretario técnico, procesos administrativos, procesos disciplinarios, decisiones resolutiveas, ley.

ABSTRACT

The purpose of this work was to determine the autonomous performance of the technical secretary in the disciplinary processes followed by the MPLP administrators during 2020. Knowledge was deepened on the factors that affect resolution decisions, and on the actions that should be taken to improve the sanctioning administration. For this purpose, the type of substantive research was considered, considering the reason and the result, for which its approach was mixed, at a descriptive and explanatory level, because it will not only describe but also explain the effects of the study phenomenon. A non-experimental design in a basic cross-sectional mode, counting for this with a specific population, which led to the sample being random, since the subjects were under the same conditions of being chosen. Ten MPLP council members were selected, along with 10 resolutions in disciplinary proceedings concluded during 2020.

The results show that the technical secretaries on duty acted in complete disregard of the law, since the sanctions issued resolutely violate procedural principles that violate the integrity of the administrators. Every administrative act must be based on procedural principles, respecting the rights of the administrators and is sanctioned accordingly. However, a review of the resolutions shows that these principles are violated by resolutely imposing sanctions, without justification, for the alleged violations, violating procedural principles and the rights of the administrators.

Keyword: appointment of the technical secretary, administrative processes, disciplinary processes, decision resolutions, law.

INTRODUCCIÓN

Entre los problemas fundamentales en el área administrativa es el desconocimiento a los principios procesales para determinar una falta, por ello, los secretarios técnicos en procesos disciplinarios deben conocer en todas sus dimensiones la normatividad que conlleva a sancionar o archivar supuestas faltas cometidas por los administrados.

Según la DP (2021) reporta que durante los últimos cinco años se cometieron excesos en la administración pública, puesto que se presentaron denuncias administrativas de vulneración a los principios procesales y al debido proceso. Donde de cada 100 resoluciones en procesos disciplinarios concluidos 70 se sancionaron con vicios y vacíos jurídicos, 15 se archivaron y los otros 15 fueron sancionados acorde a ley. Estas cifras nos dan que entender que los secretarios técnicos en procesos disciplinarios carecen de raciocinio jurídico para determinar una sanción, pues, en sus informes sancionadores presentan errores administrativos, tales como: irrespetar el debido proceso, vulnerar los plazos procesales y actuar favorecido por su autoridad.

Estos problemas no son ajenos en el municipio Leoncio Pradino puesto que la designación de los secretarios técnicos en procesos administrativos disciplinarios es elegida sin contar con los requisitos mínimos como: experiencia general o experiencia específica del cargo y no lo consideran que presente un perfil idóneo y adecuado para sumir sus funciones, y como consecuencia se reportan denuncias administrativas en otras instancias del municipio.

Una de las causas se debe a que son elegidos por el concejo municipal, pues sus integrantes desconocen de las dimensiones de los actos administrativos y son elegidos por parentesco o amistad directa o indirecta. Otras de las causas se deben a que son elegidos sin considerar los requisitos mínimos para el cargo como: experiencia general, experiencia específica o contar con un perfil idóneo y probado.

Las consecuencias de estas actuaciones es la ineficiencia en las

decisiones resolutivas de sanción a las presuntas faltas cometidas por los administrados, pues en la mayoría de las resoluciones concluidas se evidencia vulneración a los plazos procesales, y al debido proceso.

El trabajo de investigación está estructurado en V capítulos:

En la primera; se considera la problematización y la justificación de la importancia del trabajo.

En la segunda; se realiza el estudio de las variables de estudio, es decir al desarrollo del marco teórico.

En la tercera; se considera al enfoque metodológico aplicado para su determinación.

En el cuarto, se presenta los resultados y el quinto la discusión de los resultados.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años, los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) en las entidades públicas han adquirido mayor relevancia como mecanismo de control interno, incluso con un protagonismo creciente frente al poder disciplinario de la Contraloría General de la República. No obstante, pese a la importancia de esta función, la modalidad de designación del secretario técnico de los PAD en los gobiernos locales presenta limitaciones que afectan su autonomía funcional.

Una de las causas principales de esta problemática se origina en las modificaciones introducidas por la Ley N° 31433, que reformó la Ley Orgánica de Municipalidades, la Ley del Servicio Civil y la Ley de Contrataciones del Estado. Dichas modificaciones han eliminado el concurso público como mecanismo de acceso al cargo de secretario técnico, estableciendo que el Titular del Pliego (alcalde) proponga una terna al Concejo Municipal, eligiéndose finalmente a un servidor con vínculo laboral y, en la práctica, de confianza política. Este nuevo esquema de designación genera una dependencia directa del secretario técnico respecto de la autoridad política local.

Como consecuencia, esta forma de designación afecta la autonomía del secretario técnico en el desarrollo de las investigaciones preliminares y en el asesoramiento a los órganos instructor y sancionador, comprometiendo la objetividad e imparcialidad del procedimiento disciplinario. En la práctica, siendo el secretario técnico quien conduce materialmente el PAD, su subordinación laboral puede traducirse en presiones directas o indirectas para iniciar, continuar o archivar procedimientos según intereses políticos, debilitando la finalidad del sistema disciplinario y favoreciendo escenarios de impunidad o selectividad sancionadora, lo que impacta negativamente en la lucha contra la corrupción y en el orden administrativo de la entidad.

Desde un control de pronóstico, de mantenerse esta modalidad de designación sin mecanismos que garanticen independencia funcional, se proyecta un debilitamiento progresivo del régimen disciplinario en los gobiernos locales, afectando la confianza institucional, la correcta gestión pública y el principio de legalidad en la imposición de sanciones administrativas.

Frente a ello, surge la necesidad de replantear el modelo actual, considerando como alternativa que los secretarios técnicos de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios no dependan orgánica ni funcionalmente de la entidad municipal, sino de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a fin de asegurar su autonomía, imparcialidad y especialización técnica en el ejercicio de una función clave para la integridad de la administración pública.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo afecta la designación del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁. ¿Cómo limita su autonomía en el ejercicio de sus funciones del secretario técnico que depende económica y administrativamente de la entidad local en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020?

PE₂ ¿Cómo la designación de secretarios técnicos efectuada por una entidad externa al gobierno local garantiza la autonomía en la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020?

PE₃ ¿Como el secretario técnico fortalecería su independencia y funcionalidad al depender de SERVIR en el cumplimiento de sus funciones en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo afecta la designación del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Determinar la limitación de su autonomía en el ejercicio de sus funciones del secretario técnico que depende económica y administrativamente en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020.

OE2. Determinar la designación de secretarios técnicos efectuada por una entidad externa al gobierno local garantiza la autonomía en la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020.

OE₃ Determinar si el secretario técnico fortalecería su independencia y funcionalidad al depender de SERVIR en el cumplimiento de sus funciones en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación se justifica teóricamente porque aborda una problemática poco desarrollada en la doctrina y en los estudios académicos nacionales: la autonomía administrativa y funcional del secretario técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) frente a su modalidad de designación en los gobiernos locales. Pese a la vigencia del régimen disciplinario desde el año 2014, no existen suficientes investigaciones especialmente a nivel de tesis que analicen de manera crítica el impacto de la Ley N° 31433 en la

independencia del STPAD. En ese sentido, el estudio contribuye a fortalecer el marco conceptual sobre el poder disciplinario administrativo, la autonomía funcional y el debido procedimiento en la gestión pública local.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

Desde el punto de vista práctico, la investigación resulta relevante porque permite identificar las deficiencias reales en la designación y actuación del STPAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, evidenciando cómo la dependencia laboral y política puede afectar la imparcialidad en los PAD. Los resultados podrán servir como insumo para proponer mejoras normativas o institucionales que garanticen un ejercicio autónomo y objetivo de la función disciplinaria, contribuyendo al fortalecimiento del control interno, la correcta imposición de sanciones administrativas y la lucha contra la corrupción en los gobiernos locales.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica radica en que la investigación emplea un enfoque sistemático para analizar la relación entre la modalidad de designación del STPAD y su nivel de autonomía funcional, permitiendo ordenar, describir y explicar una problemática concreta dentro de una entidad municipal específica. El estudio aporta un modelo de análisis que puede ser replicado o adaptado en otras municipalidades, facilitando futuras investigaciones sobre el régimen disciplinario administrativo y la organización funcional de las entidades públicas.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Sin lugar a duda, una de las restricciones principales que enfrentamos durante el desarrollo de esta investigación fue el tiempo, a causa de nuestras responsabilidades laborales y las tareas diarias que nos impedían dedicarnos por completo a la investigación. Adicionalmente, nos encontramos con una disponibilidad limitada de literatura relacionada con el tema que estábamos investigando. No obstante, nos comprometimos a llevar a cabo todas las

etapas de la investigación con el máximo esfuerzo.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación gozó de viabilidad económica, dado que el tema de estudio se encontraba en nuestra comunidad actual por ende el origen de la información están centralizadas en la comuna local de Leoncio Prado. Además, no se anticipaba que implicara un gasto significativo.

En términos financieros, fueron respaldados por consultores externos quienes facilitaron la ejecución metódica y organizada de este proyecto de investigación.

Por último, se utilizaron los materiales adecuados conforma la investigación, así como la suficiente literatura disponible avalando las bases teóricas- metodológicas con la finalidad de llevar a cabo la investigación de manera satisfactoria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Con el propósito de identificar estudios previos al presente, para lo cual realizamos búsquedas dentro bibliotecas tanto físicas como en línea de universidades destacadas, generando lo siguiente:

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Variable independiente: Designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

(Ferry y otros, 2023). A genealogical and archaeological examination of the development of corporate governance and disciplinary power in English local government c.1970–2010. *Accounting, Organizations and Society*.

Este estudio explora la interacción entre el desarrollo del poder disciplinario en sociedades liberales occidentales y los postulados de Foucault sobre la gubernamentalidad, tomando como eje el escándalo de corrupción de Poulson en la década de 1970, considerado el mayor fraude en la historia del gobierno local inglés. La investigación se centra en cómo este evento catalizó una reconfiguración arqueológica en las relaciones de poder entre el gobierno central y las autoridades locales, desplazando la autonomía tradicional de estas últimas hacia un modelo de dependencia y control centralizado. Metodológicamente, emplea un enfoque genealógico foucaultiano, complementado con el marco analítico de (Dean, 2009), para examinar cuatro décadas de transformaciones en los códigos de gobernanza local. A través de datos históricos de archivos nacionales, registros de auditoría y documentos normativos, el trabajo reconstruye las discontinuidades históricas, desde reformas legislativas hasta crisis económicas, moldearon la normalización de la intervención estatal y la internalización de normas

disciplinarias por parte de funcionarios y políticos locales.

El estudio identifica tres aportes clave. Primero, el escándalo Poulson no solo expuso fallas en los controles internos, sino que inauguró un discurso de corrección permanente desde el gobierno central, donde la autonomía local fue sustituida por mecanismos de vigilancia y compliance. Segundo, la evolución de los códigos de conducta de enfocarse en la conformidad anticorrupción a priorizar la eficiencia gerencial reflejó una hibridación entre agendas políticas y presiones genealógicas externas. Tercero, aunque la retórica oficial justificó las reformas como medidas anticorrupción, su impulso real radicó en intereses políticos de centralización del poder y legitimación profesional de organismos como el CIPFA (Chartered Institute of Public Finance and Accountancy).

Este antecedente ofrece un marco teórico-metodológico relevante para analizar la designación del secretario técnico disciplinario en la Municipalidad de Leoncio Prado, ya que en su esencia resalta cómo los procesos de designación, ya sea por mérito o influencia política, pueden incidir en la autonomía funcional, tal como ocurrió con los funcionarios locales ingleses, cuya independencia se erosionó ante la normalización de controles centralizados, adicionalmente, resalta la importancia de examinar no solo las normas formales de designación, sino las prácticas discursivas y las disrupciones genealógicas que redefinen las relaciones de poder en entidades públicas. La metodología foucaultiana aplicada aquí podría adaptarse para explorar si, en el caso peruano, la designación del secretario técnico responde a una lógica de tecnificación meritocrática o a dinámicas de dependencia política, así como para evaluar cómo dichos procesos impactan en la imparcialidad de los procedimientos disciplinarios.

El caso inglés ilustra que la autonomía técnica no depende únicamente del marco legal, sino de la interacción entre diseños institucionales, agendas políticas y prácticas históricas. Para la investigación, sería pertinente contrastar si, en Leoncio Prado, la

designación del secretario técnico sigue un modelo de concurso público o si está sujeto a influencias que replican la normalización de intrusiones descrita en este estudio, del mismo modo, el enfoque arqueológico ayudaría a develar si existen disrupciones locales que hayan reconfigurado las expectativas de autonomía en la municipalidad.

(Fuenzalida & Riccucci, 2018). The Effects of Politicization on Performance: The Mediating Role of HRM Practices. *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 544–569.

Este estudio analiza la relación entre la politización de la burocracia y el desempeño organizacional en el contexto de los gobiernos locales chilenos, con énfasis en el papel mediador de las prácticas de gestión de recursos humanos (GRH). La politización se conceptualiza no solamente como la designación de cargos por lealtad política, sino también como la influencia informal de actores políticos en decisiones administrativas y la presencia de asesores políticos en procesos estratégicos, lo hace utilizando una metodología cuantitativa basada en encuestas a directivos municipales, los autores examinan cómo la intromisión política afecta la eficacia y eficiencia de las organizaciones públicas, mediada por el deterioro de prácticas clave de GRH, como reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño. El estudio se objeta en un país en desarrollo con un servicio civil emergente, donde la coexistencia de designaciones meritocráticas y políticas refleja tensiones institucionales típicas de América Latina.

Los hallazgos revelan que la politización tiene un efecto negativo significativo en el desempeño de las municipalidades, el cual se explica parcialmente por el debilitamiento de las prácticas de GRH. La injerencia política distorsiona procesos de selección de personal, reduce la inversión en formación especializada y limita la implementación de evaluaciones objetivas de desempeño, lo cual socava la capacidad técnica y la cohesión organizacional, a esto se le suma que el estudio identifica que la percepción de politización por parte de los funcionarios o incluso en ausencia de designaciones formales basadas en

clientelismo, es suficiente para generar desconfianza y reducir la eficacia operativa. Aunque el diseño del estudio presenta limitaciones, como el sesgo de método común y la autorreportación de datos, sus resultados subrayan la importancia de fortalecer instituciones de GRH para mitigar los efectos perjudiciales de la politización, particularmente en contextos con sistemas burocráticos frágiles.

Este antecedente ofrece un marco analítico relevante para explorar cómo la modalidad de designación del secretario técnico en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado podría influir en su autonomía y eficacia. Si el proceso de designación prioriza lealtades políticas sobre mérito técnico, es probable que se repliquen dinámicas observadas en Chile: deterioro de prácticas de GRH que, a su vez, comprometen la imparcialidad y calidad de los procedimientos administrativos disciplinarios, asimismo, el estudio sugiere que incluso presiones políticas informales como interferencia en decisiones operativas podrían erosionar la percepción de autonomía entre los funcionarios, afectando su desempeño. Para esta investigación, sería pertinente evaluar si la designación politizada del secretario técnico ha generado rotación de personal, capacitación insuficiente o evaluaciones subjetivas, actuando como mecanismos mediadores que expliquen deficiencias en los procesos disciplinarios, tanto así que este enfoque resalta la necesidad de considerar reformas en GRH como estrategias para contrarrestar los efectos negativos de la politización, una lección aplicable a gobiernos locales en entornos institucionales similares a los latinoamericanos.

(Dekker, 2004). Learning under Pressure: The Effects of Politicization on Organizational Learning in Public Bureaucracies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14(2), 211–230.

Mediante un estudio comparativo de los sistemas de justicia penal en Suecia y Países Bajos, este artículo analiza cómo la politización, entendida como escrutinio y presión política post-crisis, afecta la capacidad de aprendizaje organizacional. Los casos examinan respuestas a investigaciones fallidas, donde la intervención política varió

en intensidad y enfoque. Mientras Suecia enfrentó un juego de culpas fragmentado que inhibió la reforma, Países Bajos logró un consenso político que facilitó la institucionalización de lecciones estructurales. El marco teórico distingue cuatro procesos de aprendizaje: producción de información, elaboración de lecciones, diseminación de conocimiento e institucionalización.

La politización puede tanto facilitar como inhibir el aprendizaje, dependiendo de su manejo. En Países Bajos, un informe integral que vinculó fallas individuales con problemas estructurales, junto a un consenso político post-electoral, permitió reformas sostenibles en el sistema judicial, en separación, la falta de acuerdo en Suecia sobre la definición del problema llevó a soluciones fragmentadas y resistencia burocrática. La clave reside en cómo los actores políticos articulan los problemas y monitorean la implementación de cambios: una politización constructiva requiere compromiso con soluciones estructurales y evitación de narrativas simplistas de culpa individual.

Este antecedente ofrece insights sobre cómo la designación politizada del secretario técnico en Leoncio Prado podría influir en su capacidad para aprender de errores pasados y adaptar procedimientos. Si el cargo es percibido como vulnerable a influencias partidistas, es probable que se prioricen respuestas defensivas sobre reformas estructurales, no obstante, una politización bien canalizada, es decir, mediante consensos técnico-políticos y auditorías independientes, podría impulsar mejoras en la transparencia y eficacia. La lección central es que el equilibrio entre autonomía técnica y supervisión política es crucial: una designación basada en mérito, pero con mecanismos de rendición de cuentas claros, podría mitigar riesgos de estancamiento o captura partidista.

Estos antecedentes destacan que la politización de cargos técnicos como el secretario técnico disciplinario no solamente afecta su autonomía inmediata, sino que redefine dinámicas organizacionales en múltiples niveles. Desde la erosión de prácticas de GRH hasta la

inhibición del aprendizaje institucional, la designación politizada puede generar ciclos de dependencia y opacidad. Para Leoncio Prado, lo cual implica que garantizar un proceso de designación meritocrático, transparente y respaldado por consensos políticos amplios es esencial para preservar la eficacia de los procedimientos administrativos, adicionalmente, monitorear percepciones de politización entre funcionarios y ciudadanía podría prevenir la erosión de legitimidad, incluso si las designaciones son formalmente técnicas.

Variable dependiente: Autonomía en la Municipalidad

(Goñi, 2020), en su investigación titulada La autonomía económica y financiera de los municipios con particular atención al poder tributario, se llegó a la siguiente conclusión:

Si bien la CN reformada en el año 1994 ha consagrado la autonomía municipal en el artículo 123 CN, el poder tributario municipal se encuentra reducido al mínimo o deja de existir ya que no quedan materias imponibles para gravar. Las competencias del régimen municipal bonaerense, a la luz de la CN reformada en el año 1994, son las más antiguas del país. Sin embargo, en la provincia de Buenos Aires se puede decir que, si bien el régimen municipal no se ha reformado en la reforma constitucional realizada en el año 1994, los municipios de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia provincial presentan autonomía y la dificultad surge de la legislación reglamentaria que se atribuya la provincia.

Con respecto a la autonomía económica y financiera de los municipios, se entiende que en el contexto de las prácticas de nuestro federalismo la facultad de las provincias de reglar el alcance y contenido de la autonomía municipal no debe ser entendida como sinónimo de vaciamiento (Álvarez Echagüe, 2005). De acuerdo con Giuliani Fonrouge, citado por Álvarez Echagüe (2002), los municipios, las provincias y la Nación poseen poder tributario originario ya que tienen facultades tributarias de la misma naturaleza, que parte de la necesidad

que tienen los órganos de gobierno de contar con recursos para hacer frente los gastos para cumplir sus cometidos constitucionales

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Variable independiente: Designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

En la Investigación de (Colca, 2019) en Perú titulada: La Secretaría Técnica en el Marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019, Tesis de la Universidad de las Américas para optar el título profesional de abogada. Concluye que:

La promulgación de la Ley N° 30057, conocida como la Ley del Servicio Civil, ha posibilitado la incorporación de ciertos regímenes laborales, con la exclusiva finalidad de establecer un sistema laboral unificado en la administración pública, lo que facilita la aplicación de criterios consistentes en la toma de decisiones.

Esta normativa no ha sido bien recibida por varios sectores, quienes opinan que la adhesión a este régimen laboral, dado que la Ley N° 30057 se considera un régimen estatal, podría resultar en la disminución de sus derechos debido a las evaluaciones propuestas por la ley. Esto se debe a que dicha legislación permite la capacitación continua de los funcionarios públicos con la finalidad de mejorar la calidad del servicio en la Administración Pública.

No obstante, la Ley N° 30057 y su reglamento han establecido que el cambio al mencionado régimen laboral es una opción voluntaria, dado que también brindará a los servidores la oportunidad de acceder a posiciones mejor remuneradas y mejorar sus condiciones de vida.

La Ley N° 30057 prevé un ámbito disciplinario que se aplica a los regímenes laborales 276, 728 y 1057, y esto puede resultar en la imposición de sanciones como amonestaciones por escrito, suspensiones y destituciones, que son consecuencia de las acciones de

incumplimiento cometidas por el servidor.

La sanción de amonestación por escrito es impuesta por el jefe inmediato, pero en lo que respecta a las sanciones como es la suspensión, así como la destitución, solo las autoridades avocadas es la Subgerencia de Personal (Oficina de Recursos Humanos) y la Gerencia Municipal Metropolitana (Titular de la Entidad). En otras palabras, la aplicación de sanciones graves depende en gran medida de estas autoridades mencionadas.

En la investigación de (Osoreo Morales & Orihuela Romero, 2021) en Perú Titulada:

El estudio sobre la competencia del secretario técnico en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios Sancionadores en la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco, 2019, llega a la siguiente conclusión:

PRIMERA: La competencia del secretario técnico desempeña un papel de gran relevancia en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores que involucran a los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco en el año 2019. Esto se debe a que, en caso de que el secretario técnico no cuente con las habilidades adecuadas para llevar a cabo sus responsabilidades, podría dar lugar a situaciones en las que las sanciones aplicadas en un Procedimiento Administrativo Sancionador no sean proporcionales a la gravedad de la falta o incluso a actos arbitrarios.

SEGUNDA: La competencia del secretario técnico tiene un impacto significativo en la evaluación inicial de la supuesta falta en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores que involucran a los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco en 2019. Esto se debe porque en la etapa inicial que en este caso es la parte de precalificación de las responsabilidades, en ello la autoridad competente que en este caso corresponde al secretario técnico el mismo que no cuenta con las cualificaciones necesarias para

emitir este informe que da inicio al procedimiento que la misma se encuentra bajo su responsabilidad.

TERCERA: La competencia de esta autoridad desempeña un papel de gran influencia en la elaboración de la documentación relacionada con la evidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores que involucran a los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco en 2019. Esto se debe a que, cuando se alcanza la documentación probatoria pertinente, esta autoridad carece de las cualificaciones adecuadas para presentar la denuncia o el informe, lo que podría llevar a la conclusión de que no es procedente el trámite y, posteriormente, daría lugar al procedimiento disciplinario bajo su responsabilidad.

CUARTA: La competencia del secretario técnico ejerce un impacto sustancial en la formulación de los fundamentos de la supuesta falta dentro de este proceso sancionador.

En la investigación de (Osores Morales, LA IDONEIDAD DEL SECRETARIO TÉCNICO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS SANCIONADOR EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ROSA DE SACCO, 2019, 2021), se concluyo de la siguiente manera:

La idoneidad del secretario técnico influye significativamente en los procedimientos administrativos disciplinario sancionador, en los funcionarios y servidores en la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco – 2019, puesto que el secretario técnico no cuenta con un perfil idóneo para asumir las funciones puesto que cuando se impongan las sanciones respectivas en un Procedimiento Administrativo Sancionador se podría permitir que una determinada falta disciplinaria no sea sancionada idóneamente según la gravedad o se podrían cometer arbitrariedades.

La idoneidad del secretario técnico influye significativamente en la precalificación de la presunta falta en los procedimientos administrativos disciplinario sancionador, de los funcionarios y servidores de la

Municipalidad de Santa Rosa de Sacco – 2019, debido a que durante la etapa previa y precalificación de la responsabilidad el secretario técnico no cuenta con un perfil idóneo para realizar el informe de precalificación que daría inicio del procedimiento disciplinario del cual está a cargo.

Variable dependiente: Autonomía en la Municipalidad

(Tarrillo Bustamante, 2024), en su tesis titulada Normativa que regula el presupuesto y la descentralización en función a la autonomía en la Municipalidad de Centro Poblado La Libertad, se llegó a la siguiente conclusión:

Se ha logrado determinar que la normativa que regula el presupuesto es incongruente con el carácter autónomo que debería tener la Municipalidad de centro poblado, por lo que, la descentralización en función a la autonomía no cumple con su finalidad en la Municipalidad de Centro Poblado La Libertad- Distrito de San Rafael- Provincia de Bellavista- Región San Martín.

Se concluye respecto a los fundamentos que inspiran el objeto de la normativa regente del presupuesto para la Municipalidad de Centro Poblado, que el principal fundamento deriva del concepto de la descentralización, sobre todo por tratarse de poblaciones más alejadas. Para lograr los fines de este fundamento se precisa de la administración de recursos y valores bajo la condición de autonomía, siendo importante corregir tal desajuste normativo entre finalidad y entidad respecto al presupuesto movilizador de la gestión municipal, el cual debe ser autónomo para este tipo de entidades de centro poblado.

Se concluye respecto a los fundamentos que inspiran el objeto de la normativa regente del presupuesto para la Municipalidad de Centro Poblado, que el principal fundamento deriva del concepto de la descentralización, sobre todo por tratarse de poblaciones más alejadas. Para lograr los fines de este fundamento se precisa de la administración de recursos y valores bajo la condición de autonomía, siendo importante corregir tal desajuste normativo entre finalidad y entidad respecto al

presupuesto movilizador de la gestión municipal, el cual debe ser autónomo para este tipo de entidades de centro poblado.

(Zavaleta Napan, 2024), en su tesis titulada Autonomía de los gobiernos locales y su contribución en la eficiencia administrativa de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad del Callao, en la cual llego a la siguiente conclusión:

Se ha evidenciado que la autonomía de los gobiernos locales contribuye con la eficiencia administrativa de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad del Callao y que, las disposiciones que emite el Gobierno Central afectan dicha autonomía y, por ende, la mayor capacidad operativa que pudiera tener la citada Municipalidad para el cumplimiento de sus funciones conforme a sus atribuciones. En este contexto, las disposiciones y pronunciamientos del Gobierno central, podrían restringir la capacidad de la Municipalidad del Callao para cumplir con sus atribuciones en la medida que estas dificultan el cumplimiento estricto de las funciones establecidas en la Ley Orgánica de Municipalidades. Por otro lado, la libertad de tener una organización administrativa permite adaptarse a la volatilidad que puede tener una provincia, como la de la Municipalidad del Callao, que afronta diversos problemas que deben ser atendidos; por consiguiente, sí se tiene la capacidad de responder ante esta situación con una adecuada respuesta que a su vez sea óptima, se podrá cumplir con los objetivos misionales de la entidad edil. Asimismo, como toda institución pública, requiere tener un soporte financiero que le permita el cumplimiento de los proyectos que beneficien a la comunidad; puesto que, para el caso de la Municipalidad del Callao, la recaudación tributaria constituye una importante fuente de financiamiento que coadyuva al cumplimiento de sus atribuciones, por lo tanto, con las diversas disposiciones del Gobierno central se enfrentan con restricciones que podrían limitar su capacidad financiera.

En la Investigación de Quispe (2020) en Perú Titulada: La conclusión se basa en la apropiada categorización de algunas

penalizaciones como la resolución adecuada dentro de estos procesos relacionados con los empleados y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja en el año 2019.

La correcta categorización de las sanciones a través del Cuadro de Faltas Disciplinarias y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria tiene un impacto positivo en la resolución adecuada de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios que involucran a los empleados y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja en 2019. Esto se debe a que se dispone de una herramienta técnica y normativa que facilita la determinación precisa y puntual de la responsabilidad del individuo sometido al proceso.

La correcta categorización de las sanciones a través del Cuadro de Faltas Disciplinarias y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria contribuye de manera positiva a la observancia del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los empleados y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja en 2019. Esto se debe a que las sanciones que se imponen guardan una relación adecuada con la gravedad de la infracción y sus consecuencias derivadas.

La correcta categorización de las sanciones a través del Cuadro de Faltas Disciplinarias y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria tiene un impacto positivo en el respeto al principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios que involucran a los empleados y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja en 2019. Esto se debe a que permite que los servidores y funcionarios ejerzan sus derechos de acuerdo con argumentos lógicos basados en el sentido común, evitando comportamientos arbitrarios.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

Variable independiente: Designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

(Estaña Montoya, 2023). El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en la región Puno, 2022. Tesis para optar el título de Abogado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

A través de un análisis empírico centrado en instituciones descentralizadas del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego en Puno, esta investigación desentraña las complejidades inherentes a la aplicación del debido proceso en contextos disciplinarios administrativos; con el propósito de evaluar la congruencia entre el marco normativo y su materialización práctica, el estudio se fundamenta en percepciones recabadas de servidores públicos sancionados entre 2012 y 2022, revelando tensiones entre la formalidad procedimental y la sustancialidad de derechos. No obstante, la existencia de protocolos establecidos, se identificaron obstáculos estructurales —desde burocracia exacerbada hasta arbitrariedad en la imposición de sanciones— que configuran un panorama donde la retórica jurídica colisiona con realidades operativas fragmentadas.

La investigación evidencia que, si bien los mecanismos formales de notificación y acceso al expediente suelen observarse, persisten fisuras críticas en la calidad técnica de las resoluciones y en la integridad de los procesos decisorios; específicamente, la falta de motivación robusta en las sanciones y la omisión sistemática de argumentos de descargo erosionan la legitimidad epistémica de los procedimientos. Asimismo, se constata que las autoridades administrativas, lejos de actuar con idoneidad técnica, frecuentemente replican dinámicas de poder jerárquico que priorizan la eficiencia aparente sobre la justicia sustantiva, generando así un clima de desconfianza institucional entre los servidores públicos.

Este estudio subraya la imperiosa necesidad de trascender el formalismo legalista para abordar las disfuncionalidades estructurales en órganos disciplinarios; en el contexto de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, estos hallazgos adquieren relevancia al exponer cómo la designación no meritocrática del secretario técnico podría exacerbar patrones de arbitrariedad institucionalizada, replicando las deficiencias observadas en Puno. Además, los resultados evidencian la urgencia de implementar mecanismos de auditoría externa y capacitación especializada que fortalezcan no solo la independencia funcional del cargo, sino también su capacidad para armonizar eficiencia administrativa con garantías procesales integrales, evitando así que la discrecionalidad administrativa devenga en un instrumento de opacidad y vulneración de derechos.

(Torres Vasquez, 2023), en su tesis titulada Nivel de observancia de la ley servir 30057: procedimiento administrativo disciplinario. Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Puente piedra. Lima. Periodo 2015-2017, en el cual se llegó a la siguiente conclusión:

En el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Nivel II-2. Distrito de Puente piedra. Lima, el Proceso Administrativo Disciplinario de la Ley N.º 30057, está vigente y tiene alto nivel de observancia desde el 14 de septiembre de 2014 que está siendo aplicado.

En el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz-MINSA, el secretario técnico es un abogado y cumple con el debido procedimiento en la aplicación y desarrollo del Proceso Administrativo Disciplinario

Los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz. Nivel II-2. MINSA de los diferentes niveles y que laboran en las áreas administrativas son los más proclives de ser sancionados como resultado de la instauración de proceso administrativo sancionador.

En el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz-Nivel II-2-MINSA, los funcionarios y Servidores públicos incurren en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico

administrativo y las normas internas además incurren en responsabilidad civil y penal.

(Menacho Davalos, 2020), en su tesis titulada El principio de celeridad y la impunidad, prescripción y/o caducidad administrativa en el procedimiento administrativo disciplinario en el instituto nacional de estadística e informática – INEI LIMA, 2017 – 2019, en la cual se llegó a la siguiente conclusión:

Se determinó que, sí existe una relación significativa entre el Principio de Celeridad e Impunidad, logrando un coeficiente de correlación de Spearman 1,000; con un nivel de significancia de 0,005.

Se comprobó que, las variables están inversamente relacionadas a mayor nivel de aplicación del Principio de Celeridad, menor riesgo de sensación de impunidad, existiendo un coeficiente de correlación menor de 0,472.

Se comprobó en la contratación de hipótesis con el estadístico Chi Cuadrada, que la correlación del Principio de Celeridad es de 0,006 (66,7%) tiene una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,68.

Se determinó que, de los 31 expedientes, que el 51,6% de la muestra, fueron atendidos entre 271 y 360 días, confirmándose que no se habría aplicado el Principio de Celeridad ni de Impulso de Oficio en el diligenciamiento de los expedientes. Se evidenció también, que solo 3 expedientes fueron atendidos entre los 0 a 90 días, es decir el 9,7% fueron atendidos con celeridad, se demostró también no hubo dinámica en la atención, dado que 35,5% refleja que Nunca la atención es dinámica y que solo 8 expedientes que viene a ser 25,8% refleja que siempre la atención es dinámica.

Variable dependiente: Autonomía en la Municipalidad

(Santiago Chavez, 2017), en su tesis titulada Emisión de resoluciones fraudulentas y la responsabilidad funcional de los

funcionarios públicos en la municipalidad provincial de Huánuco 2015 – 2016, se concluyó lo siguiente:

Se ha establecido que al emitir las resoluciones fraudulentas se han generado responsabilidad funcional del funcionario público en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2015 – 2016. Según la Constitución todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. Desde la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, en igual categoría; hasta los organismos descentralizados de acuerdo a ley, estos trabajadores deben servir a ese objetivo en atención de los intereses del país y de la población.

Se ha determinado si se ha vulnerado los derechos de los administrados con la emisión de las resoluciones fraudulentas y existe responsabilidad funcional de los funcionarios públicos.

Se ha establecido que si existe responsabilidad civil, penal y administrativo de los funcionarios públicos cuando emiten las resoluciones fraudulentas vulnerando los derechos de los administrados

(Donato Rodríguez, 2022). Procedimientos administrativos del área de tesorería y su influencia en la gestión de las Municipalidades Provinciales del Departamento de Huánuco 2018.

La investigación de Donato Rodríguez analiza cómo los procedimientos administrativos del área de tesorería impactan en la gestión de tres municipalidades provinciales de Huánuco (Huánuco, Leoncio Prado y Ambo). Con un enfoque cuantitativo, el estudio empleó la estadística descriptiva para procesar datos y la prueba no paramétrica de Ji-cuadrada para contrastar hipótesis. La recolección de información se realizó mediante encuestas dirigidas a autoridades, funcionarios, empleados y usuarios, centrándose en la ejecución de ingresos y gastos, el manejo de fondos públicos bajo normativas vigentes, y la eficacia de la organización y dirección administrativa. El objetivo principal fue determinar si la aplicación correcta de estos procedimientos optimiza la gestión municipal, evaluando variables como la transparencia, el

cumplimiento de metas y la intervención administrativa.

Los resultados de la investigación revelan, en primer lugar, una correlación significativa entre la aplicación metódica de procedimientos técnicos en tesorería y la optimización de la gestión municipal, subrayando que la transparencia en el manejo de recursos no solo mitiga riesgos de discrecionalidad, sino que fortalece la rendición de cuentas. En segundo término, se identifica que la sistematización de flujos financieros —articulada bajo principios de organización y dirección— actúa como catalizador para equilibrar ingresos y gastos, evitando así desviaciones que comprometan objetivos estratégicos. Asimismo, el respeto irrestricto al marco legal en operaciones de caja emerge como un pilar para institucionalizar prácticas predecibles, alejadas de influencias subjetivas. Finalmente, se destaca que la intervención administrativa en tesorería solo alcanza eficacia cuando se supedita a criterios técnicos y no a intereses particulares, lo cual resuena con los principios de imparcialidad consustanciales al derecho a la buena administración.

Desde la perspectiva de la presente investigación, este antecedente opera como un contrapunto analítico revelador: mientras Donato Rodríguez demuestra cómo la estandarización procedimental en ámbitos técnicos como la tesorería robustece la gestión pública, el caso del STPAD evidencia las fisuras que surgen cuando tales estándares se ven socavados por dinámicas de confianza política. En virtud de ello, el estudio no solo valida la premisa de que la autonomía funcional es un *sine qua non* para la eficacia administrativa, sino que aporta un modelo metodológico replicable para cuantificar el impacto de la discrecionalidad en contextos donde prevalece la opacidad, adicionalmente, al enfocarse en un escenario subnacional peruano, enriquece el diálogo comparativo entre los marcos iberoamericanos y europeos, ilustrando cómo, pese a diferencias normativas, los desafíos en la materialización del derecho a la buena administración persisten como un denominador común. Por último, su énfasis en la ética pública como sustento de la gestión financiera refuerza la tesis de que, sin garantías institucionales para la

independencia técnica, incluso los avances procedimentales más sólidos pueden quedar reducidos a meros formalismos.

(Lopez Tucto, 2019), en su tesis titulada la modalidad contractual del procurador y sus influencia en la autonomía de la procuraduría pública municipal en el gobierno local de la provincia de Ambo, periodo - 2015, 2016 y 2017, en la cual se llego a la siguiente conclusión:

La modalidad contractual del procurador público municipal influye en la falta de autonomía en la procuraduría municipal, es decir, esta no debería ser por designación (cargo de confianza) a cargo del titular del pliego (Alcalde), sino por concurso público de méritos.

Podemos afirmar que la dependencia económica y administrativa del procurador público municipal frente al titular del pliego de los gobiernos locales, evidencia un factor muy importante para la falta de autonomía en la procuraduría municipal.

Se debe modificar la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 en su artículo 29 de su segundo párrafo, debiendo decir: Los procuradores públicos municipales son funcionarios que desempeñan funciones dentro de la municipalidad, que será designado previo concurso público de méritos, por el procurador del Estado Peruano; dependiendo económicamente, administrativamente, normativamente y funcionalmente del Consejo de Defensa Judicial del Estado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA SECRETARIA TÉCNICA DE LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

2.2.1.1. LA SECRETARIA TÉCNICA

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en su artículo 92 señala:

Figura del secretario técnico el cual está subordinada de la

Oficina de RR. HH u otra dentro del gobierno local- para que desempeñe una función de sostén o soporte a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, recepcionando las denuncias, precalificando (informe) las infracciones administrativas, documentando la actividad probatoria, planteando la fundamentación y administrando todo lo relacionado a los procedimientos administrativos disciplinarios.

(Garma, 2019), Con la dación de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil: El legislador ha pretendido establecer un sistema meritario para acceder al servicio público, y mantener una administración pública que adopte un estándar eficiente y eficaz, así como instaurar un sistema disciplinario que permita delimitar la conducta del servidor, directivo y funcionario público en la administración pública.(p.34)

(Bendezu, 2015) La Secretaría Técnica del PAD no constituye una unidad orgánica independiente dentro de la entidad, sino que está integrada exclusivamente en la Oficina de RR. HH, por tanto, no está formalmente incluida en el cuadro organizativa de la entidad. (p.26)

Finalmente, (Cardenas, 2019) La Secretaría Técnica respalda el progreso del proceso disciplinario y está bajo la responsabilidad de un secretario técnico designado por la autoridad máxima de la entidad, ya sea para asumir funciones adicionales a las que ya desempeña en la entidad o específicamente para este propósito. (p.77)

2.2.1.2. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Según (Guzman, 2019) Las responsabilidades de la Administración Pública, que se centran principalmente en la protección del interés general, sin descuidar la salvaguarda de los derechos individuales y la adherencia al principio de legalidad, requieren contar con un personal competente y que rinda de

manera efectiva. (p.29)

Para (Mallap, 2017) desde el 14 de septiembre de 2014, los Procedimientos Disciplinarios se llevarán a cabo cuando un servidor haya incumplido la normativa administrativa en relación a sus responsabilidades o haya causado perjuicio a un administrado debido a su inacción. (p.92)

(Figuroa, 2019) afirma: El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) comprende todas las acciones y procedimientos administrativos destinados a regular el ejercicio de los poderes disciplinarios sobre los servidores y funcionarios civiles. Estos individuos están bajo el alcance del nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil, en especial en lo que respecta al régimen disciplinario y al procedimiento administrativo sancionador establecido en el Decreto Legislativo 1023, la Ley N° 30057 y su Reglamento General. (p.29)

2.2.1.3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La directriz mencionada estableció que el régimen disciplinario comprende el conjunto de reglas y procedimientos administrativos disciplinarios diseñados para prevenir la comisión de infracciones administrativas y proteger los derechos de los administrados. Incluye elementos como principios fundamentales, normativas de conducta, categorización de las faltas, imposición de sanciones disciplinarias, las autoridades pertinentes y la estructura organizativa que se aplica al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD). Es importante destacar que el régimen disciplinario administrativo se mantiene independiente de los procesos y procedimientos vinculados a responsabilidades civiles y penales, a menos que exista una orden judicial específica en sentido contrario. (Díaz, 2022).

2.2.1.4. LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

(Díaz, 2022) Se puede concebir como aquella conducta bajo la cual un operador administrativo que participa en la cadena funcional de un procedimiento administrativo, causando una afectación al Estado o aun administrado, por un mal deber funcional inherente al servidor público. (p.47)

(Haro, 2015) Es aquella que cometen los servidores y funcionarios que llevan a cabo una gestión ineficiente. Para identificarla, es necesario contar con mecanismos objetivos o indicadores de eficiencia que estén en vigor antes de asumir un cargo público o durante su ejercicio. (p.73)

(Bendezu, 2015) Son infracciones, leves o graves contra el sistema jurídico administrativo, que rigen en una entidad, estas se pueden cometer de manera culposa (sin intención) o dolosa (intención) en detrimento de los intereses de los administrados o bienes jurídicos – éticos - patrimoniales del Estado, de los administrados en forma en general. (p.48)

(Guzman, 2019) incluye no solo la responsabilidad administrativa contenida en la Ley del Servicio Civil, además de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la norma interna de la entidad. Es importante precisar que estas son autónomas entre sí, y recae en la discrecionalidad del servidor que hace las veces del Secretario Técnico cual aplica. (p.29)

2.2.1.5. SECRETARIO TÉCNICO EN UN GOBIERNO LOCAL

(Bendezu, 2015) Se trata de un funcionario que debe ser nombrado por el Concejo Municipal, a partir de una lista de tres candidatos propuesta por el titular del gobierno local, es decir, el alcalde. La Ley N° 31433 que modifica la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley del Servicio Civil y Ley de Contrataciones del Estado en su artículo 20, bajo el título Atribuciones del alcalde,

establece que esta autoridad tiene la responsabilidad de presentar al Concejo Municipal las tres opciones de candidatos para el nombramiento del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario y del coordinador de la unidad funcional de integridad institucional. El artículo 9, titulado Atribuciones del Concejo Municipal, detalla que el Concejo Municipal debe designar, a propuesta del alcalde, al secretario técnico encargado del procedimiento administrativo disciplinario y al coordinador de la unidad funcional de integridad institucional.

2.2.1.6. RELACIÓN LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO EN UNA MUNICIPALIDAD

(Bendezu, 2015) Es aquel empleado que labora en una entidad (cargo de confianza en un gobierno local), y que en adición de sus funciones desempeña este cargo, mediante propuesta del Alcalde, y consecuente aprobación en sesión de concejo municipal, materializado en un acuerdo de concejo municipal su designación. (p.73)

2.2.2. AUTONOMÍA DE LA SECRETARIA TÉCNICA

2.2.2.1. REGÍMENES PUNITIVOS

(Cardenas, 2019), si bien los diferentes regímenes punitivos comparten elementos comunes, cada uno de ellos tienen su peculiaridad, en especial, el penal y el disciplinario, dado que la misma conducta puede ser sancionada en estos ámbitos sin que haya violación al principio non bis in ídem. (p.56)

2.2.2.2. RÉGIMEN LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO

(Guzman, 2019) Los regímenes laborales de los servidores que desempeñan la función de STPAD son el Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público es equivalente a Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación

administrativa de servicios. (p.39)

2.2.2.3. PROBLEMAS TÉCNICOS DE AUTONOMÍA

(Martinez, 2019) ha notado su preocupación, ya que en reciente publicación ha señalado:

Suelo escuchar comentarios de secretarios técnicos, que en sus entidades los consideran los dueños o responsables del procedimiento.

Los responsables del procedimiento y sus vicisitudes son los órganos instructor y sancionador. Esa responsabilidad no puede ser atribuida a los secretarios técnicos. Lo que denota que pese a la separación de la etapa instructora y sancionadora, en la realidad es al secretario técnico a quien se le arroga la responsabilidad de todo el PAD.

La autonomía municipal, entendida como la potestad de autogobierno para administrar asuntos locales bajo normas propias (Peralta Cabrera, 2012), enfrenta desafíos técnicos que trascienden su marco teórico, manifestándose en disfunciones operativas que socavan su ejercicio efectivo. (Verdugo López, 2017) advierte una contradicción paradigmática: Suelo escuchar comentarios de secretarios técnicos, que en sus entidades los consideran los dueños o responsables del procedimiento, lo cual evidencia una distorsión institucional donde roles técnicos asumen responsabilidades que, constitucionalmente, corresponden a órganos instructor y sancionador (Ley Orgánica de Municipalidades, art. II). Esta práctica no solamente viola el principio de especialización funcional, pilar de la autonomía administrativa, sino que refleja un vacío en la delimitación de competencias, generando un efecto de hibridación roles que desdibuja los límites entre soporte técnico y ejercicio de autoridad.

La raíz de este problema se ancla en la interpretación

restringida de la autonomía municipal delineada por el Tribunal Constitucional (Expediente N° 0012-1996-I/TC), la cual, aunque reconoce la capacidad de autodesenvolvimiento político, económico y administrativo, subraya su sujeción al ordenamiento jurídico nacional, al darse el mencionado contexto, la sobrecarga funcional impuesta a los secretarios técnicos ya sea figuras destinadas a brindar asesoría especializada contradice la autonomía administrativa, definida como la facultad para organizar estructuras internas y gestionar servicios públicos. Al atribuirles responsabilidades procedimentales, se vulnera el principio de unidad constitucional, pues se transfieren funciones decisorias a entes no facultados, fracturando la coherencia del sistema de justicia administrativa.

Este fenómeno adquiere mayor complejidad al examinarse los grados de autonomía. Según (Zuccherino, 1992), la autonomía limitada la cual es caracterizada por la ausencia de potestad institucional para dictar cartas orgánicas predomina en municipios donde la dependencia jerárquica obstaculiza la claridad funcional. En Leoncio Prado, la ambigüedad en la distribución de roles del secretario técnico sugiere una autonomía semiplena, donde la falta de delimitación técnica debilita la capacidad de autorregulación, exponiendo al municipio a riesgos de injerencia externa y dilución de accountability, tal como documenta la Defensoría del Pueblo (2008) en su informe sobre abusos en el uso de la autonomía.

Además, esta distorsión impacta las dimensiones clave de la autonomía:

1. Política: La elección popular de autoridades (alcaldes y concejales) pierde sentido si las decisiones sustantivas recaen en actores no legitimados democráticamente, como los secretarios técnicos, cuyos roles técnicos no deben suplantar la voluntad política representativa.
2. Económica: La facultad para administrar recursos propios

se ve comprometida cuando se destinan fondos a cubrir fallas procedimentales derivadas de la sobrecarga funcional, desviando recursos de proyectos locales prioritarios.

3. Administrativa: La capacidad de autorregulación interna se erosiona al permitir que órganos técnicos asuman funciones ajenas a su mandato, violando el principio de legalidad y exponiendo al municipio a sanciones por incumplimiento de estándares nacionales (Tribunal Constitucional, Expediente N° 0010-2003-AI/TC).

La experiencia del MIDAGRI en Puno ilustra las consecuencias de esta dinámica: resoluciones disciplinarias carentes de motivación robusta y percepciones de arbitrariedad, fenómenos que se replican cuando los secretarios técnicos operan bajo presiones extrajurídicas. Para superar estos desafíos, resulta imperativo alinear la práctica municipal con los límites constitucionales de la autonomía, asegurando que el ejercicio de funciones técnicas no contravenga políticas nacionales ni menoscabe derechos fundamentales. Solo así se preservará la esencia de la autonomía: un equilibrio entre autogobierno local y cohesión institucional estatal.

2.2.2.4. PROBLEMAS FUNCIONALES DE AUTONOMÍA

(Martinez, 2019) Al ser el STPAD, un personal con relación laboral, mayoritariamente con el cargo de confianza, estos pierden total autonomía frente a sus funciones de opinión técnica, debido a que, si se investiga y sanciona a un servidor con afinidad del Titular del Pliego, podría ser despedido inmediatamente por su calidad de confianza, perdiendo toda autonomía.

Este escenario refleja una tensión entre el marco jurídico-formal y su aplicación práctica. Aunque el derecho a la buena administración se consolida en el ámbito europeo como un derecho

subjetivo exigible, incluso frente a la discrecionalidad administrativa, en casos como el del STPAD, la falta de garantías institucionales para proteger la autonomía funcional convierte este derecho en una mera declaración teórica. La situación evidencia una debilidad análoga a la observada en la Carta Iberoamericana, donde, pese a su desarrollo conceptual avanzado, la eficacia del derecho depende de su incorporación en los ordenamientos internos, lo que en este caso no se materializa.

Adicionalmente, el problema trasciende la esfera individual y se inserta en un contexto más amplio de ética pública y responsabilidad social de las Administraciones. La subordinación de roles técnicos a intereses políticos no solo limita la protección de derechos sociales, al condicionar la implementación de políticas, sino que contradice los avances normativos como la Ley 18/2018 de la Generalitat Valenciana, que integra la buena administración como eje de calidad en los servicios públicos. La ausencia de mecanismos para blindar la independencia de estos cargos revela una laguna crítica, similar a la que afecta a los derechos sociales cuando se reducen a principios programáticos sin fuerza vinculante.

En suma, la pérdida de autonomía del STPAD ilustra cómo la falta de garantías institucionales puede vaciar de contenido el derecho a la buena administración, especialmente en contextos donde prima la discrecionalidad política, superar este desafío exigiría, siguiendo el modelo europeo de efecto directo, reformas estructurales que reconozcan la autonomía funcional como un estándar irrenunciable, incluso en cargos de confianza, para asegurar que la técnica prevalezca sobre la conveniencia política.

2.2.2.5. SANCIONES EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

(Figuerola, 2019) La Administración Pública posee un

mecanismo que reprime las conductas contrarias a la normativa legal. Esta Ley contempla este régimen disciplinario que establece tres categorías de sanciones que quedan registradas en el expediente del servidor, las cuales son las siguientes:

- a) Amonestación: En caso de que sea de forma verbal, es realizada de manera confidencial por el supervisor inmediato; si es por escrito, se lleva a cabo un Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y es impuesta por el jefe inmediato.
- b) Suspensión: Esta sanción varía en duración desde un día hasta un máximo de doce meses, y se aplica tras un proceso del PAD. La sanción se formaliza a través de una resolución emitida por el jefe de recursos humanos, y cualquier apelación se resuelve ante el Tribunal del Servicio Civil.
- c) Destitución: Esta sanción se aplica y se propone después de un proceso del PAD realizado por el jefe de recursos humanos, y debe ser aprobada por el jefe inmediato superior.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

SECRETARIA TÉCNICA: Es un órgano especializado que proporciona apoyo mediante la realización de funciones técnicas y administrativas fundamentales, las cuales son cruciales para el funcionamiento eficaz de una institución o procedimiento.

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS: Son un conjunto de trámites regulados y ordenados por normativas específicas, a través de los cuales la Administración Pública ejerce su autoridad para evaluar y sancionar a los servidores públicos o personal relacionado con ella, por faltas ocurridas durante el ejercicio de sus responsabilidades.

LEY: Es una norma jurídica emitida por el poder legislativo estatal, que fija reglas generales y obligatorias que rigen la conducta tanto de los ciudadanos como de las instituciones públicas.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO: Es un conjunto de normas y procedimientos que regulan las infracciones y sanciones en el ámbito del empleo público, cuyo propósito es preservar la disciplina y el orden dentro de las instituciones.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: Es el deber de los servidores y funcionarios públicos de asumir responsabilidad por las infracciones o incumplimientos de las normas y deberes funcionales que les corresponden, ya sea debido a acciones u omisiones que violen el marco jurídico administrativo o las normas internas de la institución a la que están adscritos.

MUNICIPALIDAD: Es una entidad de gobierno local que desempeña funciones políticas, administrativas y de gestión dentro de un territorio determinado, compuesta por la población residente, el territorio mismo y la autoridad municipal.

AUTONOMÍA: Es el derecho y la capacidad real que tiene una entidad, como un gobierno local, regional o institución, para establecer normas, regular y gestionar los asuntos públicos que están bajo su competencia, siempre dentro de los límites del marco legal vigente.

REGÍMENES PUNITIVOS: Son conjuntos de normas y procedimientos que fijan sanciones para castigar y disuadir conductas ilegales o inaceptables, aplicables tanto en el ámbito penal como en el civil, administrativo y otros campos del derecho.

RÉGIMEN LABORAL: Es el conjunto de normas, regulaciones y condiciones que gobiernan las relaciones laborales entre empleados y empleadores, tanto en el sector público como en el privado. Estos regímenes definen los derechos y deberes de los trabajadores, así como las políticas y procedimientos que las entidades empleadoras deben cumplir.

INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA: Conducta de un servidor de una entidad pública, con la cual tiene relación laboral o contractual, que contraviene el ordenamiento administrativo o ético (Guzmán, 2019).

SANCIÓN ADMINISTRATIVA: Decisión final que emite el órgano sancionador, la cual implica llamada de atención, suspensión o inhabilitación a un servidor y que será colgada en el registro de Sanciones de servidores civiles (Guzmán, 2019).

ÓRGANO INSTRUCTOR: Es el órgano (gerencia o subgerencia de un gobierno local) que se encarga de dilucidar la decisión de sanción en mérito al informe de precalificación y el descargo del investigado (Guzmán, 2019).

ÓRGANO SANCIONADOR: Es el órgano (recursos humanos) que se encarga de emitir una sanción en mérito al informe del órgano instructor y el descargo que hace en forma oral el servidor investigado (Guzmán, 2019).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La designación del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario se realiza sin cumplir con los requisitos y criterios técnicos establecidos, lo que afecta negativamente la autonomía de la Secretaría Técnica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE₁. El secretario técnico depende económica y administrativamente de la entidad local, lo que limita su autonomía en el ejercicio de sus funciones, lo que se evidenciará en la toma de decisiones influenciadas por intereses internos y políticos.

HE₂. La designación de los secretarios técnicos si se efectúa por una entidad externa al gobierno local, podrán gozar de mayor autonomía administrativa y económica en su quehacer laboral, garantizando decisiones más objetivas y técnicas.

HE₃ El secretario técnico de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado si dependería administrativamente y funcionalmente de SERVIR, entonces se fortalecerá su independencia en el cumplimiento de sus funciones, permitiéndole ejercer su rol de manera imparcial y conforme a la normatividad vigente.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente				
Designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	Expresan las causas del fenómeno.	Se refiere al proceso y modalidad mediante el cual se asigna el cargo de STPAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.	Gestión de proceso Relación laboral Capacidad logística	- Duración de procesos - Materiales de escritorio y equipos logísticos remuneración -Contrato
Variable Dependiente				
Autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado	Expresan la consecuencia del fenómeno	Hace referencia a la carencia o debilidad de independencia funcional y administrativa del STPAD dentro de la estructura municipal. Se manifiesta en la injerencia política y jerárquica que impide al funcionario ejercer sus funciones disciplinarias y administrativas de manera imparcial y autónoma, afectando la eficacia del proceso sancionador.	Poder de decisión Administración de Justicia Administrativa Procesos pendientes Procesos resueltos	- Eficiencia -Eficacia -Cálculo de tiempo de procesos -Cantidad de audiencias realizadas -Cantidad de informes de precalificación Año 2020 Año 2021

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

(Lopez, 2004), La investigación aplicada es aquella que utiliza el conocimiento científico para resolver problemas concretos de la realidad, buscando generar resultados prácticos y útiles, sin limitarse únicamente al desarrollo teórico.

Por lo que la investigación fue aplicada, por cuanto se orienta al análisis de una problemática concreta y real: la modalidad de designación del Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y su incidencia en la autonomía funcional dentro de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Su finalidad no se limita a ampliar el conocimiento teórico, sino que busca generar resultados con utilidad práctica, que permitan proponer alternativas de mejora en el régimen disciplinario administrativo.

Para el desarrollo del estudio se empleó métodos teóricos como el deductivo e inductivo, el análisis y síntesis, así como el método histórico-lógico, los cuales permiten comprender la evolución normativa y funcional del STPAD. Asimismo, se recurre al método estadístico como herramienta de apoyo para el análisis de la información recopilada.

En ese sentido, la investigación se sustenta en razones prácticas y persigue una finalidad utilitaria, orientada al fortalecimiento de la justicia administrativa disciplinaria y al beneficio de la gestión pública local

3.1.1. ENFOQUE

(Rabolini, 2009), La investigación adopto un enfoque mixto, combinando tanto métodos cuantitativos como cualitativos en la investigación, lo que permitió una comprensión integral y multifacética del tema objeto de estudio. Este enfoque integral facilita la recopilación y análisis de datos numéricos del enfoque cuantitativo, así como la interpretación de perspectivas y experiencias cualitativas,

proporcionando una visión completa y detallada del fenómeno investigado.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

(Garcia & Meseguer, 2012), El nivel de investigación fue de carácter descriptivo-explicativo. La fase descriptiva de la investigación se enfocó en describir las características de un fenómeno, situación o población, utilizando datos y estadísticas para ilustrar cómo los eventos se desarrollan en su entorno natural. Su objetivo es responder a preguntas ¿cómo qué?, ¿dónde?, ¿cuándo? y ¿cómo? sobre el tema de estudio, sin analizar las causas o consecuencias. Y la fase explicativa se enfocó en establecer relaciones causales entre variables, con el fin de explicar las razones detrás de la ocurrencia de ciertos fenómenos. Para lograr esto, utiliza criterios de causalidad y experimentos que respaldan hipótesis racionales, lo que proporciona un entendimiento más profundo sobre las causas y consecuencias de los fenómenos estudiados.

La integración de los niveles descriptivo y explicativo permitió, por un lado, ofrecer una descripción detallada del fenómeno, y por otro, explorar en profundidad las causas y consecuencias que rodean.

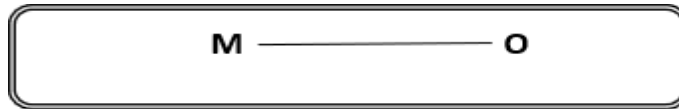
3.1.3. DISEÑO

(Garcia & Meseguer, 2012), El diseño empleado fue No Experimental, ya que no hubo ninguna manipulación de variables, sino simplemente una observación de los eventos tal como se desarrollan en el contexto socio-jurídico. La recopilación de datos e información se llevó a cabo en un único momento en el tiempo y espacio, específicamente en esta comuna local.

Esquema del diseño de investigación.

Para esta investigación se consideró:

Diseño No experimental descriptivo representando en el siguiente esquema que detallamos de la siguiente forma:



Dónde:

O = Observación

M = Muestra

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

(Rabolini, 2009), define a la población como el conjunto de individuos y unidades documentales que comparten características comunes y resultan pertinentes para el desarrollo de la investigación, debiendo ser delimitada en función del contenido, ámbito institucional y periodo temporal del estudio.

En ese sentido, la población de estudio estuvo conformada por:

- a) Los regidores que ejercieron funciones durante las dos últimas gestiones ediles de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado; y
- b) Las resoluciones emitidas en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) tramitados en dicha entidad durante el periodo de análisis.

La delimitación de la población responde a la necesidad de analizar, sin modificar la base empírica ya utilizada, la modalidad de designación del Secretario Técnico de los PAD y su relación con la autonomía funcional en el ámbito del gobierno local estudiado.

3.2.2. MUESTRA

Según (Rabolini, 2009), la muestra se entiende como el subconjunto de unidades de análisis seleccionado de la población de estudio, el cual permite realizar el análisis sin alterar la validez de los resultados obtenidos.

En la presente investigación se trabajó con una muestra no probabilística de tipo intencional, conformada por:

- c) Diez (10) regidores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado; y
- d) Diez (10) resoluciones correspondientes a Procedimientos Administrativos Disciplinarios concluidos durante el año 2020.

La selección de la muestra respondió a criterios de pertinencia, disponibilidad y relevancia para los objetivos del estudio, manteniéndose inalterable la base empírica utilizada en la investigación.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Las herramientas de recopilación la información concerniente a la investigación fueron el cuestionario, así como el análisis documental, procediéndose a realizar recuento y estudio correspondiente mediante el uso de estadísticas descriptivas.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para la presentación de datos, se emplearon tablas consideradas dentro de la distribución estadística, así como los gráficos básicos de frecuencia.

El cuestionario: es un instrumento de investigación compuesto por un conjunto de preguntas estructuradas y organizadas, aplicado a los regidores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, con la finalidad de recopilar información relevante sobre la modalidad de designación del Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y su autonomía funcional.

El análisis documental: es una técnica de investigación que consiste en la revisión, examen e interpretación sistemática de documentos, con la finalidad de extraer información relevante, objetiva y

verificable para el estudio de un fenómeno determinado.

Luego de aplicar los instrumentos de obtención de datos, se procedió a la sistematización, recuento y análisis de la información recopilada para su adecuada interpretación.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Los datos recolectados a partir de las entrevistas y el análisis de documentos fueron sistematizados y procesados mediante técnicas de estadística descriptiva y análisis cualitativo. Inicialmente, se codificaron y tabularon las respuestas, calculando frecuencias y porcentajes que permitieron identificar patrones y tendencias en la designación del STPAD y en la evaluación de su autonomía.

3.3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La validez de los instrumentos de investigación se estableció mediante el juicio de expertos, con la finalidad de garantizar la pertinencia, coherencia y claridad de los instrumentos empleados en el estudio. Para ello, se contó con la participación de dos expertos con grado académico de maestría: el primero validó el cuestionario, verificando que sus ítems se encuentren alineados con las variables y objetivos de la investigación; mientras que el segundo experto validó el instrumento de análisis documental, evaluando la consistencia de la tabla de análisis de contenido e indización frecuencial aplicada a las resoluciones de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

En cuanto a la confiabilidad, los instrumentos presentan consistencia en la recolección de la información, en la medida que los ítems del cuestionario y las categorías del análisis documental guardan correspondencia directa con las dimensiones de las variables estudiadas, permitiendo obtener datos coherentes y sistemáticos para su posterior análisis e interpretación. De este modo, se garantiza la **comprobabilidad** de los instrumentos, asegurando que los resultados obtenidos sean válidos y confiables para los fines de la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

En seguida, exponemos el producto del trabajo investigativo, para lo cual consideramos las variables de estudio.

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

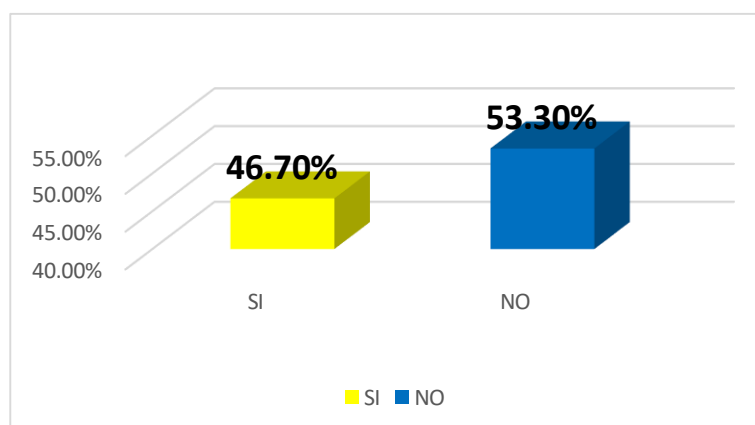
¿En la designación del secretario Técnico del PAD cumple con los requisitos mínimos para el puesto?

N°	Indicador	Escala de valoración			
		Si	%	No	%
01	Experiencia de trabajo general no menor de seis (06) años, tanto en el sector privado y público.	5	50%	5	50%
02	Experiencia laboral específica con experiencia no menor de cuatro (04) años en asuntos legales, como en el sector público/privado. Específicamente en temas de derecho público, administrativo, régimen sancionador o en temas laborales.	6	60%	4	40%
03	Experiencia laboral específica como mínimo dos (02) años en temas de procedimiento administrativo sancionador y/o disciplinario en el sector público	3	30%	7	70%
Total			46.7%		53.3%

Nota. revisión de resoluciones en la asignación del secretario técnico.

Figura 1

Resultados en el cumplimiento de los requisitos mínimos para ocupar el puesto de secretario técnico del PAD. MP – LP



Nota. tabla 1

Interpretación: La tabla 1 así como la figura 1 evidenciamos el cumplimiento estricto con relación a los requisitos mínimos que se consideró para designar al secretario técnico del PAD de la MP – LP. De los 10 regidores encuestados el 50% consideró su experiencia de trabajo (6 años) tanto en el sector privado y público. El 60% de los regidores consideraron su experiencia específica (4 años en asuntos legales) y el 30% consideró su experiencia laboral específica (2 años en temas de procedimiento administrativo)

Análisis

A partir de lo mencionado, es importante destacar que la autonomía se refiere al derecho y a la capacidad real de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado - 2020 en sus tres niveles para establecer normativas, regular, y gestionar los asuntos públicos que están bajo su jurisdicción, siempre respetando las leyes vigentes de la materia, y como atribuciones establecen requisitos para designar puestos de gran relevancia en su contexto. En tal sentido, tan solo el 46.7% de los secretarios técnicos cumplen con los requisitos mínimos para cobertura el cargo en la PAD. MP – LP. Mientras el 53.3% no presentaron experiencia alguna.

Tabla 2

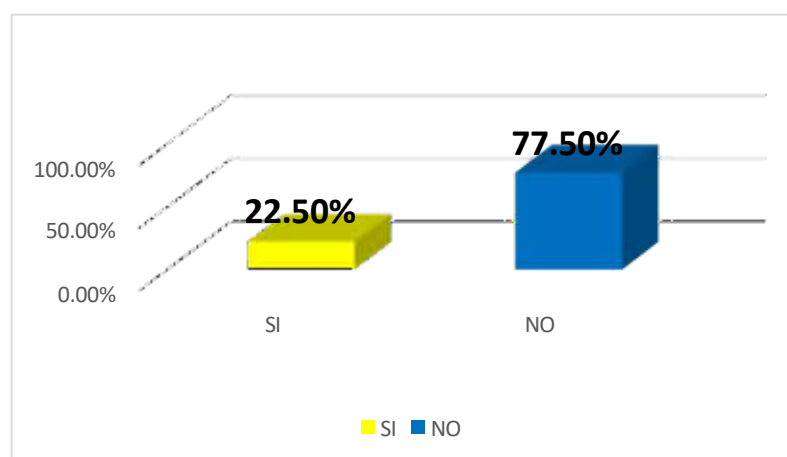
¿Se considera las competencias para el perfil del puesto en la designación del STPAD?

N°	Indicador	Escala de valoración			
		Si	%	No	%
01	Capacidad en temas de organización y planificación.	2	20%	8	80%
02	Orientación y manejo de resultados.	3	30%	7	70%
03	Liderazgo para realizar y ejecutar trabajos en equipo	2	20%	8	80%
04	Análisis en temas laboral.	2	20%	8	80%
Total			22.5%		77.5%

Nota. revisión de resoluciones en la asignación del secretario técnico.

Figura 2

Consideración de las competencias en el perfil del puesto en la designación del STPAD



Nota. tabla 2

Interpretación

De la tabla 2 así como de la figura 2, se señala las competencias consideradas en el perfil de secretario técnico de procedimientos administrativos disciplinarios, donde el 20% de los 10 regidores encuestados consideraron su capacidad en temas de organización y planificación. Otros 20% consideraron su capacidad de orientación y manejo de resultados. El 30% consideraron su capacidad de liderazgo para realizar y ejecutar trabajos en equipo y otros 20% consideraron su capacidad en temas de análisis laborales.

Análisis

Es indiscutible las funciones de la secretaria técnica del PAD, puesto que se encuentran normadas según la Ley 30057, el Decreto Supremo 040-2014-PCM, y su actuación debe ser probo y transparente, por ello, debe considerarse competencias básicas para su elección debiendo contar con un perfil adecuado, sin embargo, muy pocos regidores lo consideran, eligiéndolos sin considerar aspectos técnicos basados en sus funciones. De tal manera que tan solo el 22.5% de los 10 regidores encuestados consideran elegir al secretario técnico que cuenten con las competencias señaladas mientras el 77.5% no lo considera.

Tabla 3

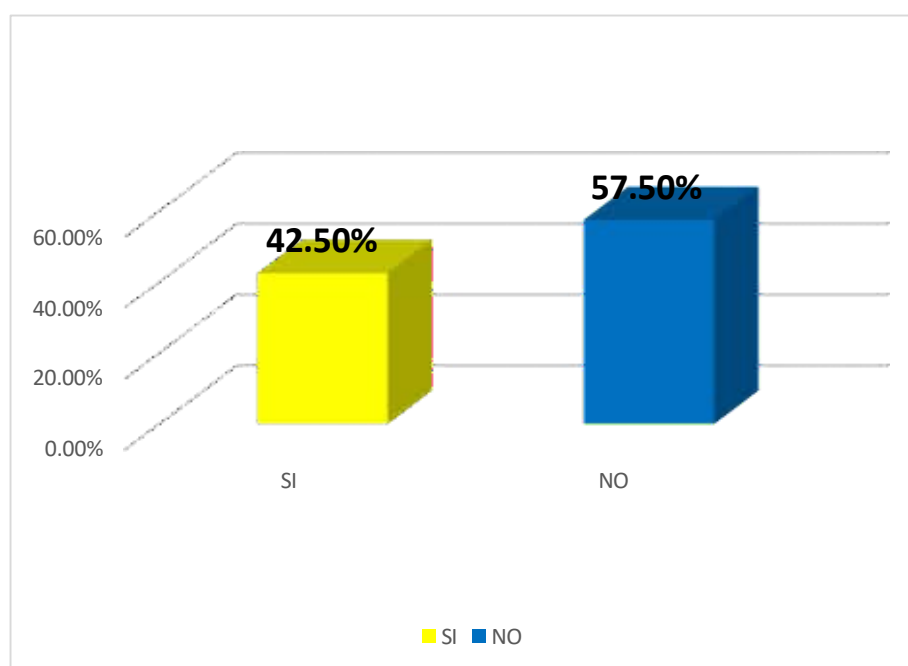
¿Para la designación del puesto de STPAD se considera formación académica, especialización y conocimientos para el puesto de trabajo?

N° Indicador	Escala de valoración			
	Si	%	No	%
Título de carrera en derecho	9	90%	1	10%
Estudios en derecho laboral y administrativo sancionador	3	30%	7	70%
Conocimientos básicos en informática básica.	1	10%	9	90%
Conocimiento de la ley del servicio civil.	4	40%	6	60%
Total	42.5%	57.5%		

Nota. revisión de resoluciones en la asignación del secretario técnico.

Figura 3

Formación académica, especialización y conocimientos para el puesto de trabajo



Nota. tabla 3

Interpretación

De la tabla 3 y figura 3 se establece la formación académica, especialización y conocimientos para el trabajo del secretario Técnico del PAD. De los 10 regidores encuestados el 90% consideran que el secretario técnico debe contar con el título de carrera en derecho, el 30% consideran que deben tener estudios en derecho laboral y administrativo sancionador, el 10% consideran que deben contar con conocimientos básicos en informática

básica, y el 40% consideran que deben tener conocimiento de la ley del servicio civil.

Análisis

Es de mencionar que la Secretaría Técnica puede contar con servidores civiles que colaboren en el cumplimiento de sus funciones, para lo cual debe fundamentarse en el principio de flexibilidad, y dependerá de la entidad que corresponda seleccionar y elegir al personal de apoyo para satisfacer las necesidades administrativas en razón de la complejidad de procedimientos administrativos y la carga procesal, para ello, deben cumplir con una formación académica, especialización y conocimientos para el puesto de trabajo, sin embargo, tan solo el 42.5% de los encuestados lo consideran pertinentes y el 57.5 % no lo consideran.

Tabla 4

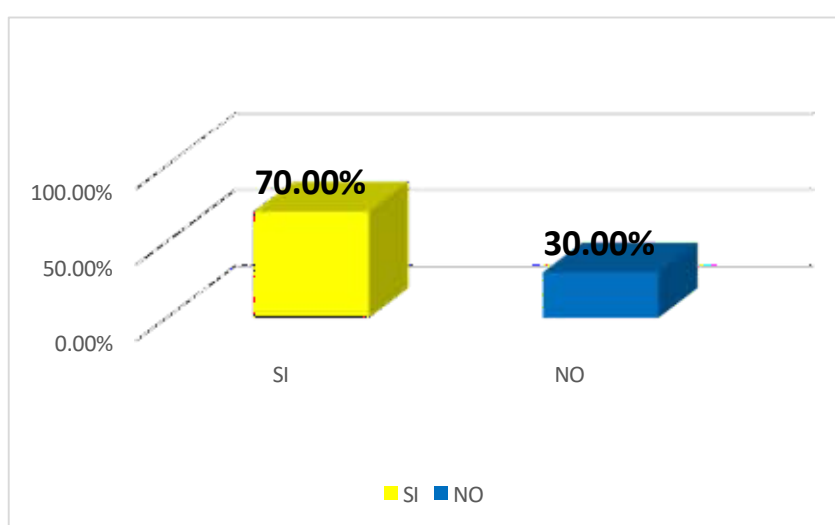
¿En el PAD a un servidor de la MP – LP se le cursa su pliego de cargo sobre sus supuestas faltas?

MOTIVO	VALORACION			
	SI	%	NO	%
Se curso pliego de cargo sobre sus supuestas faltas	7	70%	3	30%

Nota. Revisión de resoluciones en procesos concluidos a los administrados

Figura 4

Cumplimiento de cursar su pliego de cargo sobre sus supuestas faltas a los administrados



Interpretación

La tabla y la figura 4 describen que, de las 10 resoluciones revisados en procesos administrativos disciplinarios, el 70% evidenció el cursado del pliego de cargo sobre las supuestas faltas, mientras que el 30% no mostró esta práctica.

Análisis

Los resultados indican que en aquellos casos en los que no se cursó el pliego de cargo, se vulnera el principio del debido proceso, puesto que todo administrado tiene derecho a ejercer su defensa. Esto vulnera lo establecido en el numeral 1.2 de la Ley 27444, que consagra el principio del debido procedimiento.

Tabla 5

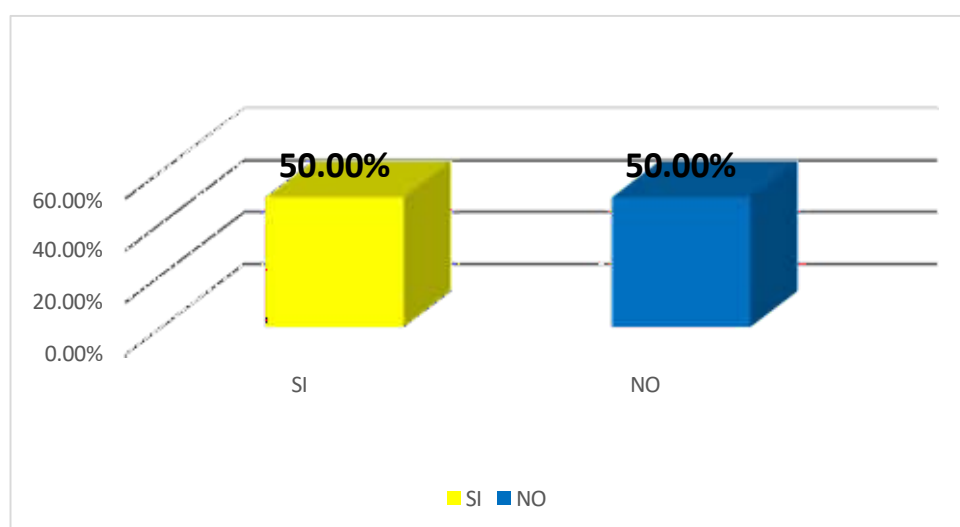
¿En el proceso disciplinario a un servidor público se evidencia el debido proceso?

MOTIVO	VALORACION			
	SI	%	NO	%
Se evidencia el debido proceso	5	50%	5	50%

Nota. Revisión de resoluciones en procesos concluidos a los administrados

Figura 5

El debido proceso en la acción de procedimientos administrativos



Interpretación

De la tabla 5 así como de la figura 5 se evidenció de los 10 resoluciones revisados sobre procesos administrativos disciplinarios concluidos por diferentes faltas cometidos por los administrados, donde el 50.0% en las resoluciones no se evidencia que hubo un debido proceso, es decir, dar la oportunidad a que el administrado justifique normativamente la supuesta falta cometida, asimismo, que las notificaciones emitidas debieron ser objetivamente notificada acorde a la normatividad vigente.

Análisis

De lo descrito se evidencia que los secretarios técnicos de turno actuaron con total desconocimiento de la norma, puesto que las sanciones emitidas resolutivamente vulneran principios procesales que atenta contra la integridad de los administrados.

Tabla 6

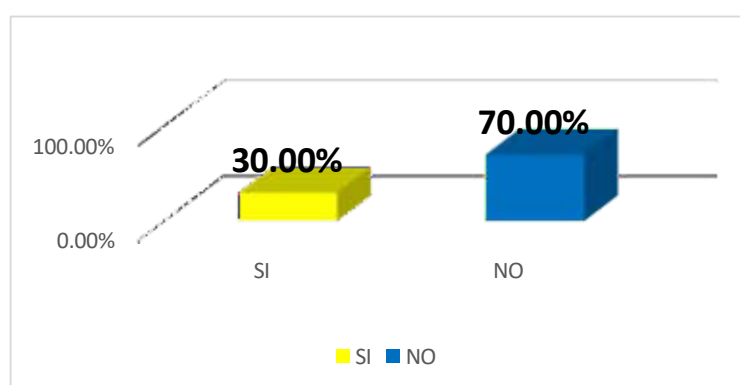
¿En la actuación del secretario técnico se fundamenta los principios básicos de la ley 27444?

MOTIVO	VALORACION			
	SI	%	NO	%
Principios básicos de la ley 27444	3	30%	7	70%

Nota. Revisión de resoluciones en procesos concluidos a los administrados

Figura 6

Cumplimientos de los principios básicos de la ley 27444



Interpretación

De la tabla y figura 6 se describe de los 10 resoluciones revisados sobre procesos administrativos disciplinarios concluidos por diferentes faltas cometidos por los administrados, donde el 70.0% de las resoluciones revisadas se evidencia que se vulnero algunos de los principios básicos de la ley 27444 para su determinación, en tal sentido las decisiones resolutiveas emitidas por el secretario técnico carecen de viabilidad vulnerando explícitamente principios procesales.

Análisis

Todo acto administrativo debe estar sustentado en el marco de principios procesales, de manera que se respete los derechos de los administrados y se sancione basado en ello, sin embargo, de la revisión de las resoluciones se evidencia que dichos principios son vulnerados al sancionar resolutiveamente, sin mediar causa sobre las supuestas faltas cometidos por el administrado, vulnerando los principios procesales y los derechos de los mismos.

Tabla 7

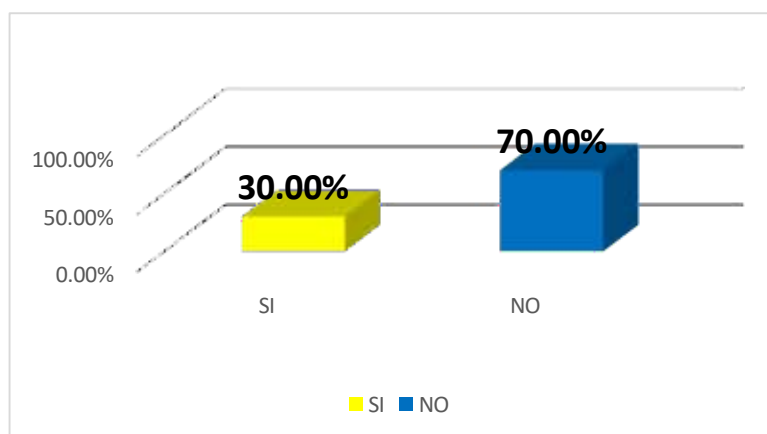
¿El secretario técnico del PAD de la MP – LP Tramita los actos administrativos respetando los plazos procesales?

MOTIVO	VALORACION			
	SI	%	NO	%
Plazos procesales	3	30%	7	70%

Nota. Revisión de resoluciones en procesos concluidos a los administrados

Figura 7

Cumplimiento de plazos procesales en la acción de procesos administrativos



Interpretación

De la tabla y figura 7 describimos que el 70.0% de los procesos administrativos disciplinario no respetaron los plazos procesales, es decir, que se vulneró el art. 142 de la ley 27444 Obligatoriedad de plazos y términos. En tanto, las actuaciones realizadas por el secretario técnico carecen de funcionalidad y ejecutoriedad.

Análisis

Es evidente sobre la ineficiencia de la actuación normativa del secretario técnico en las decisiones resolutorias en los casos de procesos administrativos disciplinario, puesto que el capítulo IV de la ley 27444 este sujeto a los plazos procesales que deben de ser considerados en toda acción administrativa.

Tabla 8

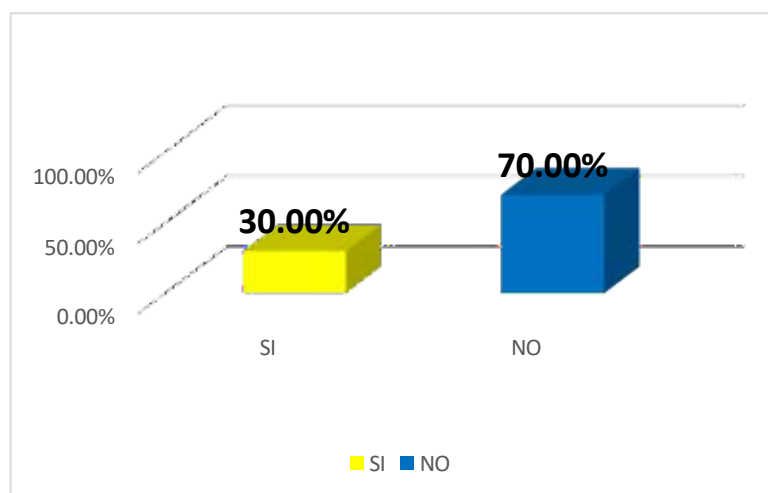
¿En las decisiones resolutorias se considera el principio de razonabilidad ante la falta cometida por el administrado?

MOTIVO	VALORACION			
	SI	%	NO	%
Plazos procesales	3	30%	7	70%

Nota. Revisión de resoluciones en procesos concluidos a los administrados

Figura 8

Aplicación del principio de razonabilidad ante la determinación de la falta administrativa



Interpretación

De la tabla y figura 8 se describe de los 10 resoluciones revisados sobre procesos administrativos disciplinarios concluidos por diferentes faltas cometidos por los administrados, donde el 70.0% de las resoluciones carecen de razonabilidad en sus decisiones resolutorias, puesto que son sancionados sin tener en cuenta el principio de razonabilidad. Es decir, los administrados son sancionados con falta grave cuando la falta esta direccionada con sanción leve.

Análisis

Dado que el principio de razonabilidad se aplica al establecer obligaciones, calificar infracciones, imponer sanciones o establecer restricciones a los administrados, es fundamental que estas medidas se ajusten a los límites de la autoridad concedida y mantengan una adecuada

proporción entre los medios utilizados y los objetivos públicos a proteger. Sin embargo, en la decisión resolutive en cuestión, no se observa la aplicación de este principio, ya que se impone una sanción sin tener en cuenta estos parámetros.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

➤ Con relación a la Hipótesis General

La designación del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario se realiza sin cumplir con los requisitos y criterios técnicos establecidos, lo que afectará negativamente la autonomía de la Secretaría Técnica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

De los análisis del programa SPSS, obtuvimos los siguientes resultados

Tabla 9

Resumen del procesamiento de casos de la hipótesis general

Variables	Casos					
	Validos		Perdidos		Total	
	N	%	N	%	N	%
Designación del secretario técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	10.0	100.0%	0	0%	10.0	100.0%
Autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.						

Tabla 10

Prueba de chi – cuadrado de la hipótesis general

Prueba	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	256,886 ^a	140	,000
Razón de verosimilitudes	599,7427	140	,186
Asociación lineal por lineal	85,198	1	,000
N de casos válidos	10		

Nota. 168 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01

El nivel de significancia, que es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la designación del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario se realiza sin cumplir con los

requisitos y criterios técnicos establecidos, lo que afectará negativamente la autonomía de la Secretaría Técnica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. El cálculo se realizó con un grado de autodeterminación de 140 y un nivel de significancia del 0,005, aplicando la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 , lo que resulta en un valor de $X^2 = 599,7427$, ubicándose en la zona alternativa.

➤ **Con relación a la hipótesis específica 1**

HE1. El secretario técnico depende económica y administrativamente de la entidad local, limitaría su autonomía en el ejercicio de sus funciones, lo que se evidenciará en la toma de decisiones influenciadas por intereses internos y políticos.

Tabla 11

Resumen del procesamiento de casos de la hipótesis específica 2

Variables	Casos					
	Validos		Perdidos		Total	
	N	%	N	%	N	%
Designación del secretario técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	10.0	100.0%	0	0%	10.0	100.0%
Autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.						

Nota. Resultados del programa SPSS

Tabla 12

Prueba de chi – cuadrado de la hipótesis específica 2

Prueba	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	232,888	117	,000
Razón de verosimilitudes	599,7427	117	,186
Asociación lineal por lineal	65,012	1	,000
N de casos válidos	10		

Nota. 168 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01

El nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) y como efecto se rechaza la hipótesis nula y acepta la Hipótesis Alternativa concluyendo que secretario técnico depende económica y administrativamente de la entidad local, limitaría su autonomía en el ejercicio de sus funciones, lo que se evidenciará en la toma de decisiones influenciadas por intereses internos y políticos. Presentando un grado de libertad de 117 y con un nivel de significancia del 0,005 aplicado en la tabla de distribución de Chi Cuadrado X² nos da un valor de: $\chi^2 = 599,7427$ por lo que se situó en la zona alterna.

➤ **Con relación a la hipótesis específica 2**

HE2. La designación de los secretarios técnicos si se efectúa por una entidad externa al gobierno local, entonces podrán gozar de mayor autonomía administrativa y económica en su quehacer laboral, garantizando decisiones más objetivas y técnicas.

Tabla 13

Resumen del procesamiento de casos

Variables	Validos		Casos Perdidos		Total	
	N	porcentaje	N	porcentaje	N	porcentaje
Designación del secretario técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	10.0	100.0%	0	0%	10.0 %	100.0%
Autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.						

Nota. SPSS

Tabla 14

Prueba de chi – cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	246,203	120	,000
Razón de verosimilitudes	210,662	120	,244
Asociación lineal por lineal	83,388	1	,000
N de casos válidos	10		

Nota. 168 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03

El nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) y como efecto se rechaza la hipótesis nula y acepta la Hipótesis Alterna concluyendo que La designación de los secretarios técnicos si se efectúa por una entidad externa al gobierno local, entonces podrán gozar de mayor autonomía administrativa y económica en su quehacer laboral, garantizando decisiones más objetivas y técnicas. Presentando un grado de libertad de 117 y con un nivel de significancia del 0,005 aplicado en la tabla de distribución de Chi Cuadrado X2 nos da un valor de: $x^2 = 210.662$ por lo que se situó en la zona alterna.

➤ **Con relación a la hipótesis específica 3**

HE3 El secretario técnico de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado si dependería administrativamente y funcionalmente de SERVIR, entonces se fortalecerá su independencia en el cumplimiento de sus funciones, permitiéndole ejercer su rol de manera imparcial y conforme a la normatividad vigente.

Tabla 15

Resumen del procesamiento de casos

Variables	Validos		Perdidos		Total	
	N	porcentaje	N	porcentaje	N	porcentaje
De Resoluciones administrativamente y funcionalmente de SERVIR en el cumplimiento de sus funciones.	10.0	100.0%	0	0%	10.0 %	100.0%

Nota. SPSS

Tabla 16

Prueba de chi – cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	246, 203 ^a	115	,000
Razón de verosimilitudes	210,662	115	,244
Asociación lineal por lineal	143,328	1	,000
N de casos válidos	10		

Nota. 168 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03

El nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) y como efecto se rechaza la hipótesis nula y acepta la Hipótesis alterna. Concluyendo que El secretario técnico de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado si dependería administrativamente y funcionalmente de SERVIR, entonces se fortalecerá su independencia en el cumplimiento de sus funciones, permitiéndole ejercer su rol de manera imparcial y conforme a la normatividad vigente. Presentando un grado de libertad de 115 y con un nivel de significancia del 0,005 aplicado en la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 nos da un valor de: $x^2 = 210.662$ por lo que se situó en la zona alterna.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

A continuación, presentamos la discusión de los resultados, para tal efecto, consideramos a los problemas planteados.

La designación del secretario técnico en el área de Procedimientos Administrativos Disciplinarios afecta a su autonomía en sus decisiones resolutorias, puesto que se actúa con parcialidad y desconocimiento a la normatividad para tipificar las supuestas faltas accionados por los administrados, en razón a ello, su designación carecen de requisitos mínimos para ser designado en el puesto, tal como fue mostrado en la tabla y figura 1 en el que concluye que tan solo el 46.7% de los secretarios técnicos cumplen con los requisitos mínimos para cobertura el cargo en la PAD. MP – LP. Mientras el 53.3% no presentaron experiencia alguna, es decir, de los 10 regidores encuestados el 50% consideró su experiencia de trabajo (6 años) tanto en el sector privado y público. El 60% de los regidores consideraron su experiencia específico (4 años en asuntos legales) y el 30% consideró su experiencia laboral específica (2 años en temas de procedimiento administrativo).

De lo descrito (Colca, 2019) en su tesis: En el contexto del Procedimiento Administrativo Disciplinario según la Ley N° 30057, la Ley del Servicio Civil, se llega a la conclusión de que el ámbito disciplinario conlleva la posibilidad de imponer sanciones que incluyen amonestación escrita, suspensión y destitución, como medidas para los servidores que incurren en infracciones.

Además, de acuerdo con Gama (2019), la promulgación de la Ley 30057. Ley del Servicio Civil, el legislador ha pretendido establecer un sistema meritario para acceder al servicio público, y mantener una administración pública que adopte un estándar eficiente y eficaz, así como instaurar un sistema disciplinario que permita delimitar la conducta del servidor, directivo y funcionario público en la administración pública. Por todo lo descrito, se da

respuesta a la Hipótesis principal. Se rechaza la hipótesis nula y acepta la Hipótesis Alterna. Concluyendo que la designación del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario se realiza sin cumplir con los requisitos y criterios técnicos establecidos, lo que afectará negativamente la autonomía de la Secretaría Técnica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Los factores que afectan a la autonomía del secretario técnico para determinar resolutivamente responsabilidad administrativa a los administrados de la MP – LP es que no cuentan con los requisitos mínimos para el cargo, asimismo, con las competencias estimadas en la ley SERVIR ni con el perfil profesional idóneo para ejercerlo, tal como se evidencia en los resultados. En este contexto, se detalla que la autonomía del secretario técnico se refiere al derecho y la habilidad práctica que poseen en sus tres dimensiones: normativa, regulatoria y administrativa de los asuntos públicos bajo su jurisdicción, todo ello en concordancia con la Constitución y las leyes correspondientes. Sin embargo, solamente el 46.7% de los secretarios técnicos cumple con los requisitos mínimos necesarios para ocupar el cargo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Mientras el 53.3% no presentaron experiencia alguna. Explico, que para designar al secretario técnico del PAD de la MP – LP. De los 10 regidores encuestados el 50% consideró su experiencia de trabajo (6 años) tanto en el sector privado y público. El 60% de los regidores consideraron su experiencia específica (4 años en asuntos legales) y el 30% consideró su experiencia laboral específica (2 años en temas de procedimiento administrativo) Al respecto Morales y Romero (2021) en su tesis: La investigación sobre la Idoneidad del Secretario Técnico en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios Sancionadores en la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco en 2019 arriba a la conclusión de que la competencia del secretario técnico tiene un impacto considerable en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores que involucran a los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco en 2019. Esto se debe a que el secretario técnico no posee un perfil adecuado para desempeñar sus funciones. Por otro lado, Guzmán (2019) sostiene que

la responsabilidad administrativa contenida en la Ley del Servicio Civil, además de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la norma interna de la entidad. Es importante precisar que estas son autónomas entre sí, y recae en la discrecionalidad del servidor que hace las veces del Secretario Técnico cual aplica. En tanto, se responde a la hipótesis: Que el secretario técnico depende económica y administrativamente de la entidad local, limitaría su autonomía en el ejercicio de sus funciones, lo que se evidenciará en la toma de decisiones influenciadas por intereses internos y políticos.

Sobre las acciones que deben de adoptar la entidad para mejorar la autonomía de la secretaria técnica está fundamentada en la ley 27444 (ley de procedimientos administrativos) y la ley SERVIR puesto que se considera que el secretario técnico en procesos administrativos disciplinario debe ser seleccionados en una entidad distinta a la MP – LP para reforzar su autonomía en sus decisiones de calificar la falta y sancionar con imparcialidad. Por lo que efectivo la hipótesis La designación de los secretarios técnicos si se efectúa por una entidad externa al gobierno local, podrán gozar de mayor autonomía administrativa y económica en su quehacer laboral, garantizando decisiones más objetivas y técnicas.

El secretario técnico de la MPLP al ser elegido sin contar con la experiencia necesaria actúa arbitrariamente y con vacíos administrativos para determinar sanción a las faltas cometidas por los administrados, de lo descrito se evidencia en los resultados, donde su actuación vulnera principios procesales y normas al debido proceso cometiendo abuso de autoridad y procediendo al código de ética del funcionario público. Al respecto Quispe (2020) en su tesis de título: El estudio acerca de la adecuada clasificación de las sanciones y la resolución correcta de los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja en 2019 concluye que la apropiada tipificación de las sanciones a través del Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria tiene un impacto positivo en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los empleados y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja en 2019. A razón de ello, se

sostiene la respuesta de la hipótesis: El secretario técnico de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado si dependería administrativamente y funcionalmente de SERVIR, entonces se fortalecerá su independencia en el cumplimiento de sus funciones, permitiéndole ejercer su rol de manera imparcial y conforme a la normatividad vigente.

APORTE JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación aporta jurídicamente al Derecho Administrativo sancionador, al evidenciar que la actual modalidad de designación del Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en los gobiernos locales no garantiza la autonomía funcional ni la imparcialidad exigidas por el ordenamiento jurídico peruano, especialmente por los principios consagrados en la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, tales como legalidad, imparcialidad, razonabilidad y debido procedimiento.

Asimismo, el estudio contribuye a la interpretación crítica del marco normativo vigente, al demostrar que la designación del Secretario Técnico mediante propuestas políticas y su dependencia administrativa y económica del gobierno local resultan incompatibles con la naturaleza técnica de la función disciplinaria, debilitando el ejercicio objetivo de la potestad sancionadora del Estado.

Desde una perspectiva institucional, el aporte jurídico radica en sustentar la necesidad de replantear el modelo de adscripción orgánica del Secretario Técnico, proponiendo su dependencia de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como mecanismo para fortalecer su independencia, reducir la injerencia política y asegurar una aplicación uniforme y técnica del régimen disciplinario administrativo en los gobiernos locales.

Finalmente, la investigación ofrece un criterio jurídico relevante para futuras reformas normativas y decisiones administrativas, al proporcionar fundamentos técnicos y legales que permiten mejorar el diseño institucional del sistema disciplinario, contribuyendo al fortalecimiento de la justicia administrativa sancionadora y a la lucha contra la corrupción en la gestión pública local.

CONCLUSIONES

A continuación, presentamos las conclusiones, para lo cual, lo relacionamos con los objetivos propuestos:

La designación del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en entidades locales y regionales, que se realiza a través de ternas propuestas por el alcalde o gobernador regional al Concejo Municipal o Consejo Regional, respectivamente, no asegura el cumplimiento de estrictos requisitos técnicos. Esta falta de rigor técnico afecta la autonomía funcional de la Secretaría Técnica, ya que no se garantiza la independencia e imparcialidad necesarias para realizar sus funciones, como la precalificación de faltas y la gestión de la documentación probatoria. Además, la ausencia de criterios claros para la selección, combinada con la dependencia administrativa y económica de la entidad local, compromete los principios de imparcialidad y eficacia administrativa establecidos en la Ley N° 27444.

La dependencia económica y administrativa del Secretario Técnico de la entidad local genera un riesgo sustancial de vulneración de los principios de autonomía funcional e imparcialidad en el ejercicio de sus competencias sancionadoras. Esta subordinación institucional, bajo el marco normativo peruano (Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General), contradice el mandato de independencia que deben observar los órganos sancionadores para garantizar decisiones libres de influencias políticas o intereses particulares. La evidencia sugiere que esta estructura favorece la injerencia en procesos administrativos sancionatorios, afectando la predictibilidad y equidad exigidas por el principio de legalidad.

La designación de secretarios técnicos por entidades externas al gobierno local podría potenciar su autonomía administrativa y económica, lo que permitiría tomar decisiones más objetivas y técnicas. Esto se fundamenta en la necesidad de disminuir la influencia política en los procedimientos administrativos disciplinarios.

La reducción de la dependencia administrativa y funcional del Secretario Técnico de SERVIR fortalecería su independencia en el cumplimiento de sus

funciones, basándose en la necesidad de disminuir la influencia política local y mejorar la imparcialidad en los procedimientos administrativos disciplinarios.

RECOMENDACIONES

Para fortalecer la autonomía y eficacia de la Secretaría Técnica del PAD, se recomienda incluir el artículo 92 de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) requisitos mínimos, como experiencia específica en derecho administrativo sancionador y especialización en procedimientos disciplinarios e incorporar evaluaciones técnicas en el proceso de selección, asegurando que los candidatos cumplan con estándares de competencia profesional.

Se recomienda la creación de un órgano designador externo del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, mediante la modificación del artículo 92° de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), rompiendo el vínculo jerárquico con la alcaldía.

Para mejorar la autonomía y objetividad de los secretarios técnicos, se recomienda que se establezca una partida presupuestaria específica para la Secretaría Técnica, financiada por el Sistema Nacional de Control, para evitar dependencia económica de la entidad local

Para fortalecer la independencia del Secretario Técnico y mejorar su imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, se recomienda establecer un concurso público de méritos para seleccionar al Secretario Técnico bajo la supervisión de SERVIR, asegurando transparencia y objetividad en todo el proceso de designación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bendezu, G. (2015). *Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Legislación del Servicio Civil*. Lima: FECCAAT.
- Cardenas, G. (2019). *El régimen disciplinario a partir de la ley del servicio civil y su reglamento*. Obtenido de ministerio público. Obtenido de https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501_le_y_servir.pdf
- Colca, T. (2019). *La Secretaría Técnica en el Marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima*. Lima. Obtenido de <http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/1270/COLCA%20TORRES.pdf?sequence=1>
- Dean, M. M. (2009). *Gubernamentalidad: Poder y gobierno en la sociedad moderna*. Sage Publications.
- Dekker, S. &. (2004). Aprendizaje bajo presión: Los efectos de la politización en el aprendizaje organizacional en las burocracias públicas. *Revista de investigación y teoría de la administración pública*, 14(2), 211-230.
- Diaz, S. (2022). *Auditoria del Estado y Procedimiento Administrativo Sancionador*. Lima: Gaceta Juridica.
- Donato Rodríguez, A. M. (2022). *Procedimientos administrativos del área de tesorería y su influencia en la gestión de las Municipalidades Provinciales del Departamento de Huánuco 2018*. Tesis Posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8384>
- Estaña Montoya, M. (2023). *El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las Instituciones Públicas Descentralizadas del Midagri en la Región Puno, 2022*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/9617>
- Ferry, L., Funnell, W., & Oldroyd, D. (2023). Un análisis genealógico y arqueológico del desarrollo de la gobernanza corporativa y el poder

disciplinario en el gobierno local inglés c.1970–2010. *Accounting, Organizations and Society*, 109. doi:10.1016/j.aos.2023.101466

Figueroa, F. (2019). *La Intervención de la Oficina en Secretaría Técnica Y Su Influencia En El Procedimiento Administrativo Disciplinario en Materia de Prescripción Bajo La Ley Servir en El Hospital Ricardo Cruzado Rivarola de Nazca en el año 2019*. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1070/1/FIGUEROA%20POMEZ%20FRANK%20CARLOS.pdf>

Fuenzalida, J., & Riccucci, N. M. (2018). Los efectos de la politización en el desempeño: el papel mediador de las prácticas de gestión de RR.HH. *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 544–569. doi:10.1177/0734371X18758378

García, M. P., & Meseguer, M. (2012). *Los métodos de investigación*. Lima.

Garma, H. (2019). *Sombras del sistema inquisitivo en la secretaria técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/sombras-sistema-inquisitivo-secretaria-tecnica-procedimientos-administrativos-disciplinarios/>

Goñi, M. J. (2020). *La autonomía económica y financiera de los municipios con particular atención al poder tributario*. La Plata: Universidad Nacional de la Plata. Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/114987/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán, C. (2019). *Procedimiento Sancionador*. Lima: Instituto Pacífico.

Haro, J. (2015). *El nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública*. Lima: Legales.

López Tucto, R. (2019). *LA MODALIDAD CONTRACTUAL DEL PROCURADOR Y SUS INFLUENCIA EN LA AUTONOMIA DE LA PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL EN EL GOBIERNO LOCAL DE LA PROVINCIA DE AMBO, PERIODO - 2015, 2016 y 2017*. Huánuco: Universidad de Huánuco. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.udh.e>

du.pe/bitstream/handle/123456789/1741/LOPEZ%20TUUCTO%2c%20
Rocio%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=yLopez, P.
(2004). *Poblacion, muestra y muestreo*. Lima: Grijley.

Mallap, J. (2017). *Manual Práctico de Gestión, Control y Responsabilidad Funcional en los Gobiernos Regionales y Locales*. Lima: Gaceta.

Martinez, H. (2019). *Los órganos del procedimiento administrativo disciplinario y el rol del secretario técnico*. Obtenido de <https://juanmartinezortiz.blogspot.com/2019/05/los-organos-del-procedimiento.html>

Menacho Davalos, M. F. (2020). *EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y LA IMPUNIDAD, PRESCRIPCIÓN Y/O CADUCIDAD ADMINISTRATIVA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA – INEI LIMA, 2017 - 2019*. Huánuco: Huánuco. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2675/Menacho%20D%c3%a1valos%2c%20Milagros%20Teresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osores Morales, A. (2021). *LA IDONEIDAD DEL SECRETARIO TÉCNICO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS SANCIONADOR EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ROSA DE SACCO, 2019*. Huancayo. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3037/TESIS%20ALEXANDER%20OSORES%20Y%20CARMEN%20ORIHUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osores Morales, A. (2021). *LA IDONEIDAD DEL SECRETARIO TÉCNICO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS SANCIONADOR EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ROSA DE SACCO, 2019*. Huancayo: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3037/TESIS%20ALEXANDER%

20OSORES%20Y%20CARMEN%20ORIHUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osores Morales, A., & Orihuela Romero, C. C. (2021). *LA IDONEIDAD DEL SECRETARIO TÉCNICO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS SANCIONADOR EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ROSA DE SACCO, 2019*. Huancayo: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3037/TESIS%20ALEXANDER%20OSORES%20Y%20CARMEN%20ORIHUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peralta Cabrera, D. (2012). La autonomía municipal: su defensa ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Revista Jurídica Jalisciense*(47), 179-200.

Rabolini, N. C. (2009). *Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa*. Lima.

Santiago Chavez, A. (2017). *EMISIÓN DE RESOLUCIONES FRAUDULENTAS Y LA RESPONSABILIDAD FUNCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO 2015 – 2016*. HUÁNUCO: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/799/SANTIAGO%20CHAVEZ%20c%20ANAIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tarrillo Bustamante, J. P. (2024). *Normativa que regula el presupuesto y la descentralización en función a la autonomía en la Municipalidad de Centro Poblado La Libertad*. Lambayeque: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Tarrillo_Bustamante_Jorge_Poliser.pdf

Torres Vasquez, R. (2023). *Nivel de observancia de la ley servir 30057: procedimiento administrativo disciplinario. Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Puente piedra. Lima. Periodo 2015-2017*. Huánuco:

Universidad de Huánuco. Obtenido de
file:///C:/Users/HP/Downloads/Torres%20V%C3%A1squez,%20Ricardo.pdf

Verdugo López, M. (2017). Controversia constitucional y autonomía municipal en México. *Revista Jurídica del Cuerpo Académico de Derecho Constitucional Facultad de Derecho Culiacán.*, 2(4).

Zavaleta Napan, E. B. (2024). *AUTONOMÍA DE LOS GOBIERNOS LOCALES Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD DEL CALLAO*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8964bbf6-b18e-49c5-945d-55e62dbc073b/content

Zuccherino, D. R. (1992). *Tratado de Derecho Federal, Estadual y Municipal Tomo III*. DePalma.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Chocano Rosas, L. (2026). *La Modalidad de designación del secretario técnico de procedimientos administrativos disciplinarios y su autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: La Modalidad de Designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y su autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general.	Hipótesis General.	Variable Independiente		Tipo de investigación: Básica
P.G. ¿Cómo afecta la designación del secretario técnico del Procedimiento Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020?	O.G. Determinar cómo afecta la designación del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020.	H.G. La designación del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario se realiza sin cumplir con los requisitos y criterios técnicos establecidos, lo que afecta negativamente la autonomía de la Secretaría Técnica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.	Designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	Gestión de proceso Relación laboral	Enfoque: cuantitativa y cualitativa
Problemas específicos.	Objetivos específicos.	Hipótesis Específicas.	Variable Dependiente	Capacidad logística	Nivel de investigación: descriptivo-explicativo
PE1. ¿Cómo limita su autonomía en el ejercicio de sus funciones del secretario técnico que depende económica y administrativamente de la entidad local en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020?	OE1. Determinar la limitación de su autonomía en el ejercicio de sus funciones del secretario técnico que depende económica y administrativamente en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020.	HE1. El secretario técnico depende económica y administrativamente de la entidad local, lo que limita su autonomía en el ejercicio de sus funciones, lo que se evidenciará en la toma de decisiones influenciadas por intereses internos y políticos.	Autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado	Poder de decisión Administración de Justicia Administrativa	Diseño: No Experimental
PE2. ¿Cómo la designación de secretarios técnicos efectuada por una	OE2. Determinar la	HE2. La designación de los secretarios técnicos si se efectúa por una entidad externa al gobierno local, podrán gozar de mayor			Población: concejales elegidos durante las dos últimas gestiones de la provincial Leoncio Prado, y por los Resoluciones en procesos administrativos disciplinarios durante el año 2020.

entidad externa al gobierno local garantiza la autonomía en la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020?
PE₃. ¿Como el secretario técnico fortalecería su independencia y funcionalidad al depender de SERVIR en el cumplimiento de sus funciones en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020?

designación de secretarios técnicos efectuada por una entidad externa al gobierno local garantiza la autonomía en la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020.

OE3 Determinar si el secretario técnico fortalecería su independencia y funcionalidad al depender de SERVIR en el cumplimiento de sus funciones en la Municipalidad Provincial

autonomía administrativa y económica en su quehacer laboral, garantizando decisiones más objetivas y técnicas.

HE₃ El secretario técnico de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado si dependería administrativamente y funcionalmente de SERVIR, entonces se fortalecerá su independencia en el cumplimiento de sus funciones, permitiéndole ejercer su rol de manera imparcial y conforme a la normatividad vigente.

Muestra: 10

regidores de la MP – LP y se revisará 10 resoluciones en procesos disciplinarios concluidos durante el año 2020

Técnicas e instrumentos:

El fichaje y ficha de documentos

ANEXO 2

REVISION DOCUMENTARIA DE LOS RESOLUCIONES CONCLUIDOS EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MP – LP

N°	RESOLUCIONES	¿En el PAD a un servidor de la MP – LP se le cursa su pliego de cargo sobre sus supuestas faltas?	¿En el proceso disciplinario a un servidor público se evidencia el debido proceso?	¿En la actuación del secretario técnico se fundamenta los principios básicos de la ley 27444?	¿El secretario técnico del PAD de la MP – LP Tramita los actos administrativos respetando los plazos procesales?	<i>¿En las decisiones resolutivas se considera el principio de razonabilidad ante la falta cometida por el administrado?</i>
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						

ANEXO 3

CUESTIONARIO

Estimado miembro del concejo provincial. En su calidad de regidor agradeceré que responda a las preguntas que me permitirá tener información relevante sobre la designación del secretario técnico de procesos administrativos disciplinario.

Pregunta	INDICADOR	VALORACIÓN	
		Si	No
¿En la designación del secretario Técnico del PAD cumple con los requisitos mínimos para el puesto?	Experiencia de trabajo general no menor de seis (06) años, tanto en el sector privado y público.		
	Experiencia laboral específica con experiencia no menor de cuatro (04) años en asuntos legales, como en el sector público/privado. Específicamente en temas de derecho público, administrativo, régimen sancionador o en temas laborales.		
	Experiencia laboral específica como mínimo dos (02) años en temas de procedimiento administrativo sancionador y/o disciplinario en el sector público		
¿Se considera las competencias para el	Capacidad en temas de organización y planificación.		
	Orientación y manejo de resultados.		

	Liderazgo para realizar y ejecutar trabajos en equipo		
	Análisis en temas laboral.		
¿Para la designación del puesto de STPAD se considera formación académica, especialización y conocimientos para el puesto de trabajo?	Título de carrera en derecho		
	Estudios en derecho laboral y administrativo sancionador		
	Conocimientos básicos en informática básica.		
	Conocimiento de la ley del servicio civil.		



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

DATOS GENERALES

1. Título: "La Modalidad de Designación del secretario técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y su autonomía en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2020"
2. Apellidos y nombres del Experto: Jaupari Huaylla, Jerry Jassy
3. Cargo o institución donde labora: Mg. en Derecho Penal, mención en Genética Penales
4. Nombre del instrumento motivo de la validación: Análisis documental
5. Autor del instrumento: CHOCAMO ROSAS, LUIS KENNY

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE							
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													X
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos													X
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													X
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos												X	
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.												X	
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()
 PROMEDIO DE VALORACIÓN _____ ()


Firma del experto informante

Huancayo, 12 de diciembre de 2025


ABG GADY
 Reg. ICAH. N° 4342

ANEXO 5

RESOLUCIONES EMITIDAS EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
Tingo María - Peru
Av. Alameda Perú N° 525
062-562351



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 001-2020 -MPLP/SGRHH

Tingo María, 17 de enero de 2020

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°42, informe del órgano instructor N°02-2019-SGPMFYC/GSP-MPLP, y

CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través 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, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Informe N°04-2019-SCS-MPLP de fecha 30 de marzo de 2019 en donde el servidor David Panduro Barrera quien se desempeña como jefe de grupo de seguridad ciudadana del segundo turno informa que el servidor Edinson Piñan Oré no se hizo presente a laborar el día 30 de marzo de 2019 y que no puso de conocimiento a su jefe inmediato.

Informe N°05-2019-SCS-MPLP de fecha 31 de marzo de 2019 en donde el servidor David Panduro Barrera quien se desempeña como jefe de grupo de seguridad ciudadana del segundo turno informa que el servidor Edinson Piñan Oré no se hizo presente a laborar el día 31 de marzo de 2019, teniendo conocimiento que el segundo grupo apoya en brindar seguridad todos los días domingos en el izamiento.

www.munitingomaria.gob.pe
Municipalidad Provincial de Leoncio Prado

74



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Informe N°06-2019-SCS-MPLP de fecha 06 de abril de 2019 en donde el servidor David Panduro Barrera quien se desempeña como jefe de grupo de seguridad ciudadana del primer turno informa que el servidor Edinson Piñan Oré no se hizo presente a laborar el día 06 de abril de 2019.



Informe N°126-2019-SGSC-GSP-MPLP/Tingo María, mediante el cual el Subgerente de Seguridad Ciudadana informa que el personal de Serenazgo Edinson Piñan Oré a pesar de tener conocimiento sobre la gran responsabilidad que recae para el cumplimiento del deber que fue encomendado, para mantener y preservar la tranquilidad pública; así como responder en su momento oportuno al apoyo de las diferentes necesidades de la población, con servicios de patrullaje motorizado y/o a pie; este no cumple con eficiencia su servicio, en vista que en reiteradas oportunidades faltó a su servicio de manera injustificada de los días 31 de marzo y 06 de abril de 2019, así como faltó a la faena programada del día 30 de marzo del 2019, causando trastornos a sus compañeros de trabajo.

Informe N°189-2019-CAE/MPLP-TM de fecha 23 de junio de 2019, en donde el responsable de Control de Asistencia y Escalafón informa que el servidor Edinson Piñan Oré no registra marcaciones en el reloj biométrico de control de asistencia de esta comuna los días 30 de marzo, 06 de abril, 11 de mayo, 26 de mayo, 03 de junio y 16 de junio de 2019.

DE LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y NORMAS VULNERADAS

FALTA INCURRIDA:

Se le imputa al servidor EDINSON PIÑAN ORÉ, no haber cumplido con el horario y jornada de trabajo establecido de acuerdo a la Ley N°30057 el cual se vincula con el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia en el Centro de Trabajo del Personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, al no haber concurrido a su centro de labores los días 30 de marzo, 06 de abril, 11 de mayo, 26 de mayo, 03 de junio y 16 de junio de 2019, situación que no puso de conocimiento a su jefe inmediato de acuerdo a lo señalado en el reglamento que antecede.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Que, mediante Carta N°051-2019-SG.RR.HH-MPLP de fecha 16 de abril de 2019, el Subgerente de Recursos Humanos pone de conocimiento a esta Secretaría Técnica que el servidor Edinson Piñan Oré vendría incurriendo en falta administrativa, ya que ha inasistido a su centro laboral los días 31 de marzo de 2019 y 06 de abril de 2019, demostrando irresponsabilidad laboral.

Así mismo mediante el Informe N°044-2018-EIS-ASIT.ADM.RR.HH.MPLP/TM de fecha 25 de junio de 2019, mediante el cual la oficina de Legajos y Escalafón informa el record laboral de dicho servidor, obrando en autos 4 memorandos de llamada de atención dirigido al servidor Edinson Piñan Oré por haber faltado a sus labores injustificadamente, durante los días 11 de mayo, 26 de mayo, 03 de junio y 16 de junio, perjudicando las labores programadas por la Subgerencia a la que pertenece.

En ese orden de Ideas, dichas faltas han sido corroboradas con el informe presentado por el responsable de Control de Asistencia y Escalafón, quien menciona que en el reloj biométrico de control de asistencia de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado no obra registro de asistencia de entrada o salida de los días mencionados en los párrafos anteriores del servidor Edinson Piñan Oré.

NORMA JURÍDICA VULNERADA:

www.munitingomaria.gob.pe
Municipalidad Provincial de Leoncio Prado

73



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Los hechos mencionados deben ser analizados con la Ley del Servicio Civil, logrando subsumir la conducta del procesado a los lineamientos y procedimientos establecidos al amparo de la Ley N° 30057, en tal sentido corresponde que se continúe con el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor, en su condición de Policía Municipal, su conducta se subsume a la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el Art. 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual se pasa a detallar:



(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

(...)

Lo que de acuerdo con el "Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia en el Centro de Trabajo del Personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado", aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 004-2014-MPLP, que dispone lo siguiente:

Artículo 6°: El horario de trabajo para los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, (...) de lunes a viernes, mañanas de 08:00 a.m. a 1:00 pm, y tardes de 2:30 pm a 5:15 pm, (...). El horario de trabajo del personal de servicios, de Policía Municipal, Serenazgo y otros similares se adecuará de acuerdo a la naturaleza del servicio.

Artículo 25°: (...) se encuentre impedido de concurrir al centro de trabajo, está obligado a dar aviso a la Subgerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces en el término de dos horas posteriores al horario de ingreso del mismo día para los efectos pertinentes (...)

RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD DE LA FALTA

Sobre la imputación del ítem n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

De acuerdo a lo establecido en el Informe Técnico N° 2016-2016-SERVIR/GPGSC de fecha 14 de octubre de 2016, en donde en los considerandos 2.4 y 2.5 establece que: El artículo 25° de la Constitución Política del Perú establece "La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo (...)".

No obstante, para mejor ilustrar debemos establecer la diferencia entre horario de trabajo y la jornada laboral. En ese sentido, el horario de trabajo es la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal¹.

Podemos decir entonces, que la jornada laboral debe entenderse como el tiempo efectivo máximo que el servidor está a disposición de la entidad, mientras que el horario es la distribución diaria de la jornada laboral que comprende la hora de ingreso y de salida por cada día de trabajo.

En ese orden de ideas, de los distintos informes que obran en autos se ha podido acreditar que el servidor Edinson Piñan Oré, cuenta con un acumulado de faltas injustificadas a su centro de trabajo, cuando se encontraba laborando como serenazgo y en su condición de policía municipal, incumpliendo injustificadamente jornada de trabajo, durante los días 30

¹ TOYAMA MIYAGURUKU, Jorge y VINATEA RECORA, Luis. "Guía Laboral 2015". Sexta Edición. Lima, abril, p. 282

72



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María, Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

de marzo, 06 de abril, 11 de mayo, 26 de mayo, 03 de junio y 16 de junio de 2019, lo cual con su ausencia perjudica al normal desarrollo de las actividades programadas por la Subgerencia de Policía Municipal, Fiscalización y Control.



Lo cual se encuentra corroborado con el informe emitido por el responsable de Control de Asistencia y Escalafón quien pone de conocimiento que el reloj biométrico de control de asistencia de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado no registra marcación de ingreso ni de salida de los días 30 de marzo, 06 de abril, 11 de mayo, 26 de mayo, 03 de junio y 16 de junio de 2019 del servidor Edinson Piñan Oré.

SOBRE DESCARGO PRESENTADO:

Mediante escrito de fecha 09 de setiembre de 2019 con N° de Registro 201922545, el servidor Edinson Piñan Oré hace llegar escrito de descargo, en donde plasma argumentos de defensa que pasaremos a analizar:

El servidor hace mención al principio non venire contra factum proprium, que establece la inadmisibilidad de actuar contra los propios actos hechos con anterioridad, es decir, prohíbe que una persona pueda ir contra su propio comportamiento mostrado con anterioridad para limitar los derechos de otra, que había actuado de esa manera movido por la buena fe de la primera. Argumenta además que la entidad no tuvo en cuenta que las faltas a su centro laboral se deben a la falta de autorización de contrato vigente (contrato en trámite), hechos ajenos a su voluntad, que son imputable a terceros.

En cuanto a lo mencionado por el servidor respecto a que la entidad no ha valorado que su inasistencia se motivó por falta de autorización de contrato vigente, motivo por el cual su conducta debe ser imputada a un tercero. En ese orden de ideas pasamos a precisar en el siguiente cuadro, las resoluciones de alcaldía mediante las cuales se contrató al servidor Edinson Piñan Oré:

RESOLUCIÓN ALCALDÍA	DE	FECHA RESOLUCIÓN	DE	SE RESUELVE	VIGENCIA CONTRATO	DE
RESOLUCIÓN ALCALDÍA 2019-MPLP	DE N°247-	28 de febrero de 2019	de	Aprobación de celebración contrato	de 13/02/19	al 13/05/19
RESOLUCIÓN ALCALDÍA 2019-MPLP	DE N°504 -	28 de mayo de 2019	de	Prórroga contrato	de 14/05/19	al 13/07/19
RESOLUCIÓN ALCALDÍA 2019-MPLP	DE N°689-	22 de julio de 2019	de	Prórroga contrato	de 14/07/19	al 30/09/19

En ese orden de ideas, mediante las Resoluciones de Alcaldía que obran en la primera columna del cuadro que antecede, se puede verificar que el incumplimiento de la jornada de trabajo realizada por el servidor al ausentarse por días no consecutivos, no se produjeron entre el inicio del cómputo de la vigencia del contrato y la fecha de la emisión de resolución, así mismo, considerando que el servidor Piñan Oré viene laborando desde la gestión anterior conforme es de verse en la Resolución N°994-2018-MPLP de fecha 30 de noviembre de 2019, por lo que conoce el mecanismo del trámite de los contratos administrativos de servicios y de igual manera que si esta entidad dispusiera no contar con sus servicios, esta decisión debe ser notificada al servidor con días de anticipación a la culminación de su contrato, situación que no se ha producido en el presente caso, ya que no obra como medio probatorio para sustentar el desconocimiento del servidor que sea lo suficientemente certero para que su incumplimiento se motive por falta de autorización de

71

AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD



contrato vigente. Por lo que argumentar que su incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo por motivos imputables a terceros, como esta entidad, no puede ser considerado como argumento de defensa, por los motivos antes expuestos.

Refiere el servidor que, acredita que algunas inasistencias se motivaron por razones de atención médica de su señora esposa Romi Sánchez Tuanama, quien sufre de parafina conforme al Historial Médico N° 0605518, que demuestra que requiere de constante atención médica y al ser el único sostén económico y de ayuda, me imposibilitó asistir en dos oportunidades, por todo ello solicita que se tenga por justificado su inasistencia.

Lo mencionado por el servidor, debió ser sustentado en su oportunidad ante la Subgerencia de Policía Municipal, Fiscalización y Control conforme a las normas vigentes dentro de esta entidad, teniendo en cuenta que se programan turnos respecto al control que ejercen en diversos espacios de la ciudad conforme el Manual de Organización y Funciones, con lo cual, la ausencia de alguno de los trabajadores solo perjudica el normal desempeño de lo programado.

INFORME ORAL

El servidor EDINSON PIÑAN ORÉ no ha solicitado realizar informe oral.

SANCIÓN IMPUESTA:

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que para los criterios de determinación y aplicación de la sanción, en donde se debe evaluar las condiciones que se procede a exponer:

Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado	Se ha afectado a la SEGURIDAD Y TRANQUILIDAD PÚBLICA, ya que el servidor se desempeña como Policía Municipal.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se ha acreditado dicha condición.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Al momento de la comisión de la presunta falta el procesado se encontraba como Policía Municipal.
Las circunstancias en que se comete la infracción	El incumplimiento injustificado de la jornada laboral dio inicio al PAD.
La concurrencia de varias faltas	No se ha acreditado la condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la imputada falta	No se ha acreditado la condición.
La reincidencia en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
La continuidad en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
El beneficio obtenido	No se ha acreditado la condición.

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por el servidor EDINSON PIÑAN ORÉ, este órgano sancionador califica dicha falta al literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil complementada por el Art. 6 del "Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia en el Centro de Trabajo del Personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado", en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES DÍAS.**

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

70



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo de ser el caso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a EDINSON PIÑAN ORÉ la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES (03) DÍAS**, quien se desempeña como Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado; al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria establecido en el inciso n) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 4.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

Artículo 5.- REALIZAR las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
LEONCIO PRADO
LIC. ROBERTO DEGRATE SANTANA ROSA
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 001-2020/GAF-MPLP

Tingo María, 10 de noviembre de 2020

VISTOS:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra los servidores **ELEUTERIO ADRIAN ADVINCUA, BECQUER ALEJANDRO GARCÍA CHÁVEZ, EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA Y DAYBIE HERACLITO SANTIAGO BORJA**, informe del órgano instructor N°001-2020/GM-MPLP, la Carta N°112-2020-MPLP/A de fecha 28 de octubre de 2020, y

CONSIDERANDO:



Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través 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, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Oficio N°024-2020-OCI-MPLP-I de fecha 29 de enero de 2020, remitido por el CPC Roddy William Silva Mory, Jefe del Órgano de Control Institucional de la MPLP mediante el cual remite el documento presentado por el regidor Pedro Andrés Sánchez García sobre solicitud de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario relacionada al Proceso del Concurso Público de Méritos N°02-2019-MPLP bajo el Régimen Laboral N°276.

Bases del Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP, así como los términos de referencia, fe de erratas, actas de acuerdo de comisión.

DE LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y NORMAS VULNERADAS

FALTA INCURRIDA:

224



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Se le imputa a los servidores **ELEUTERIO ADRIAN ADVINCULA, BECQUER ALEJANDRO GARCÍA CHÁVEZ, EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA Y DAYBIE HERACLITO SANTIAGO BORJA**, en su condición de miembros de la Comisión Especial del Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP y como Subgerente de Recursos Humanos respectivamente, omitir de manera negligente la función establecida en el Artículo 3° del Decreto Supremo N°003-2018-TR, que establece que las convocatorias de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública deben ser registradas en el aplicativo informático y difundidas, como mínimo y simultáneamente durante 10 días hábiles, en el portal institucional de las entidades y en el portal web de TALENTO PERÚ.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Fluye de los actuados, que con fecha 26 de diciembre de 2019, el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, mediante escrito denuncia presuntas irregularidades en el proceso de convocatoria y solicitan que se deje sin efecto el acuerdo de consejo N°238-2019-MPLP, se declare nulo la convocatoria y se ordene una investigación exhaustiva por presuntos actos irregulares contra los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado que resulten responsables, argumentando que:



- Que la publicidad ha sido engañosa o insuficiente, conforme se advierte en el cronograma de las bases, ya que en la página web de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado se publicó la convocatoria el día 17 de diciembre de 2019 a horas 17:30 aprox, lo cual fue solo por 30 horas de publicación, esta situación restringe la mayor participación de profesionales, ya que en muchos casos el día que se enteran es el último día de presentación de currículos, práctica que vulnera el principio de igualdad de condiciones ya que los únicos enterados sobre la convocatoria son las personas afines a la actual gestión y discriminándose a aquellas personas afines a la actual gestión y discriminándose a aquellas personas que no pertenecen o comulgan con los funcionarios de turno.

Así mismo, mediante Oficio N°00010-Reg.MPLP-A.19, de fecha 30 de diciembre de 2019, el 1er Regidor de la MPLP el Abog. Pedro Andrés Sánchez García presenta ante el CPC Plodoy Andrés Moreno Aguilar irregularidades y deficiencias cometidas a las bases del Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP, Régimen Laboral N°276 – CAP, para el periodo fiscal 2020, solicitando lo siguiente:

- Pida a la Comisión Especial del presente concurso público de Méritos declarar la nulidad del presente proceso de Concurso Público de Méritos N°02-2019-MPLP, del Régimen Laboral N°276-CAP, para el periodo fiscal 2020, por vulnerar el artículo 3 del Decreto Supremo N°003-2018-TR de fecha 20/03/18, por las irregularidades y deficiencias cometidos a las bases del Proceso y en los Términos de Referencia, que han devenido en impugnaciones por los postulantes.
- Iniciar o solicitar al Gerente Municipal que inicie el Procedimiento Administrativo Disciplinario al Subgerente de Recursos Humanos, por la inobservancia al Artículo N°3 del Decreto Supremo N°003-2018-TR de fecha 20/03/2018.
- Solicitar a la Comisión Especial, que vuelva a convocar al Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP, Régimen Laboral D.L. N°276 – CAP, para el periodo fiscal 2020, en el menor plazo posible, cumpliendo con todas las normas establecidas y teniendo en cuenta las observaciones hechas con este escrito, con transparencia, y que los peruanos más talentosos tengan la oportunidad de informarse de manera oportuna y postular al presente Concurso Público de Méritos.

También mediante Carta N°11-(20) –S-R-CDSPE-MPLP/TM de fecha 28 de enero de 2020, el 1er Regidor Pedro Andrés Sánchez García solicita al CPC Roddy William Silva Mory que ordene al órgano instructor iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario PAD al Subgerente de Recursos Humanos, por las siguientes razones:

- Que el Subgerente de Recursos Humanos no observó lo indicado en el Artículo 3° del Decreto Supremo N°003-2018-TR, al publicar el Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP, Régimen

R23



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Peru
Av. Alameda Perú N° 525
062-562351



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

Laboral D.L. N°276 - CAP, para el periodo fiscal 2020, únicamente en la página web institucional de la MPLP 17/12/19.

NORMA JURÍDICA VULNERADA:

Los hechos mencionados deben ser analizados con la Ley del Servicio Civil, logrando subsumir la conducta de los servidores procesados a los lineamientos y procedimientos establecidos al amparo de la Ley N° 30057, por lo que el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidores ELEUTERIO ADRIAN ADVINCULA, EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA, BECQUER ALEJANDRO GARCIA CHÁVEZ en su condición de miembros de la Comisión del Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP Y DAYBIE HERACLITO SANTIAGO BORJA, en su condición de Subgerente de Recursos Humanos, siendo que la conducta se subsume a la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el Art. 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, la cual se pasa a detallar:



- (...)
d) Negligencia en el desempeño de las funciones.
(...)

La negligencia en el desempeño de las funciones de los servidores procesados, se dieron por omisión de acuerdo al numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en donde señala que:

98.3 "La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo".

Concordante con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-2018-TR a la letra dice:

"Artículo 3.- De la obligación de las Entidades de la Administración Pública de registrar sus ofertas de empleo en el aplicativo informático:

Todas las entidades de la Administración Pública están obligadas a registrar en el aplicativo informático las ofertas de puestos públicos que tengan previsto concursar, siendo responsable de su contenido.

Las ofertas laborales respecto de puestos clasificados como de confianza no son objeto de registro en el aplicativo informático, conforme a la normatividad vigente.

La convocatoria de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública son registradas en el aplicativo informático y difundidas, como mínimo y simultáneamente, durante diez (10) días hábiles, en el portal web institucional de las entidades y en el portal web www.empleosperu.gob.pe, así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia.

El/la Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en las entidades de la Administración Pública, debe supervisar que se cumpla con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, conforme a las condiciones y los plazos previstos, bajo responsabilidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, desarrolla los procedimientos para el adecuado registro y difusión de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública a través del aplicativo informático". (Negrita es nuestro)

RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD DE LA FALTA

Sobre la imputación del literal d) "Negligencia en el desempeño de sus funciones".

222



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo Maria - Peru
Av. Alameda Peru N° 525
062-562351



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

Ahora nos concentramos en describir la norma presuntamente vulnerada por los procesados a quienes se les imputa la comisión de la falta disciplinaria que se encuentran prevista en el inciso d) del Art. 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice "Negligencia en el desempeño de sus funciones".

La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señaló en el literal d) del artículo 2° que uno de los deberes 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". Teniendo como referencia lo expresado en esta norma respecto a la relación de trabajo en el empleo público y el desempeño laboral, se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley reconoce como tales, siendo un quebrantamiento de este deber funcional realizar conductas que contravengan estos valores.



En ese sentido, en todo vínculo laboral el servidor se encuentra en el compromiso de cumplir con las labores que sean delegadas, debiendo estas realizarse de manera oportuna y adecuada, teniendo en consideración los lineamientos que establece el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), directivas establecidas en cada entidad, otros instrumentos de gestión y dispositivos legales vigentes.

Debe el servidor realizar las labores encomendadas con el debido deber de diligencia, a lo cual para mayor abundancia a lo descrito, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia "...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)". Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en "...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones: en la desidia, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...", en tal sentido se puede representar como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, ahínco y dedicación.

Ahora, la falta negligencia en el desempeño de sus funciones, para que pueda encuadrarse a una conducta específica exige que esta sea complementada y vinculada con reglamentos normativos como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), directivas establecidas, entre otros instrumentos de gestión, en donde deben estar descritas las funciones concretas que debe desarrollar el servidor diligentemente en el marco de la relación con la entidad, entendiéndose por funciones a todas aquellas tareas o actividades que se encuentren inherentes al cargo o todas aquellas que hayan sido asignadas por sus superiores jerárquicos.

Mediante el Decreto Supremo N° 003-2018-TR, se establecen las disposiciones para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado, con el objetivo de contribuir a la difusión de las convocatorias de empleo y prácticas en el Estado, estableciendo un único medio administrado por SERVIR para su registro y difusión, lo que permitirá promover la igualdad de oportunidades, transparencia y meritocracia, así también, brindará información oportuna a la ciudadanía respecto a la oferta de empleo y prácticas.

En tal sentido, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-2018-TR a la letra dice:

Artículo 3.- De la obligación de las Entidades de la Administración Pública de registrar sus ofertas de empleo en el aplicativo informático:

Todas las entidades de la Administración Pública están obligadas a registrar en el aplicativo informático las ofertas de puestos públicos que tengan previsto concursar, siendo responsable de su contenido.

Las ofertas laborales respecto de puestos clasificados como de confianza no son objeto de registro en el aplicativo informático, conforme a la normatividad vigente.

La convocatoria de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública son registradas en el aplicativo informático y difundidas, como mínimo y

221



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

simultáneamente, durante diez (10) días hábiles, en el portal web institucional de las entidades y en el portal web www.empleosperu.gob.pe, así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia.

El/la Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en las entidades de la Administración Pública, debe supervisar que se cumpla con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, conforme a las condiciones y los plazos previstos, bajo responsabilidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, desarrolla los procedimientos para el adecuado registro y difusión de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública a través del aplicativo informático. **(Negrita es nuestro)**



Cabe mencionar que hasta el 03 de octubre de 2019, estas vacantes venían siendo publicadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); sin embargo, dicha tarea será realizada de manera exclusiva por SERVIR a través del aplicativo TALENTO PERÚ. Por todas estas consideraciones, se evidencia que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, ha omitido realizar la publicación respectiva en el aplicativo TALENTO PERÚ del concurso público de méritos N°02-2019-MPLP bajo el Decreto Legislativo N°276, omitiendo la función establecida en el Decreto Supremo N°003-2018-TR.

En ese contexto, de acuerdo en lo establecido en el Decreto Supremo, corresponde al El/la Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en las entidades de la administración pública, es el administrador de Talento Perú y es responsable de supervisar que se cumpla con el registro y difusión de las convocatorias de empleos y prácticas en el Estado dentro de los plazos establecidos.

Ahora bien, en las Bases del Concurso Público de Méritos N°02-2019-MPLP, elaborado por los miembros de la Comisión Especial, señala en su artículo 7 que: "Las personas designadas para conformar la Comisión de Concurso Público son responsables de las bases, la fase de evaluación y publicación de resultados.

En tal sentido, si bien es cierto, el responsable del registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático TALENTO PERÚ, es el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, sin embargo en las bases del concurso Público de Méritos N°02-2019-MPLP, las cuales se encuentran autorizadas por los miembros de la comisión especial, en el cronograma y etapas el proceso no se ha considerado la publicación de las plazas sometidas a concurso en la aplicación TALENTO PERÚ o la remisión del cronograma a la Subgerencia de Recursos Humanos para su respectiva publicación, conforme lo establece el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-2018-TR, ya que solo se ha publicado dicha convocatoria en la página web institucional de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, incurriendo de esta manera en responsabilidad administrativa disciplinaria.

SOBRE DESCARGO PRESENTADO:

Los servidores procesados han cumplido con presentar su descargo en los plazos establecidos de acuerdo a los plazos previstos en la Ley N°30057- Ley del Servicio Civil, los cuales pasamos a detallar a continuación:

PRIMERO.- Mediante N° de Registro 202009155 de fecha 13 de agosto de 2020 presentado a través de mesa de partes de esta entidad con atención a Gerencia Municipal, el servidor BECQUER ALEJANDRO GARCÍA CHÁVEZ indica en su escrito de descargo que:

Que mediante Resolución de Alcaldía N°1134-2019-MPLP de fecha 10 de diciembre de 2019, se conformó la Comisión Especial para el Proceso de Concurso Público de Méritos N°02-2019 - Régimen Laboral D.L. N°276-CAP para el periodo fiscal 2020, la misma que estuvo integrada por ELEUTERIO ADRIAN ADVINCULA, EDEM HARRY FARRA CASTAÑEDA, BECQUER ALEJANDRO GARCÍA CHÁVEZ como presidente y miembros titulares respectivamente.

220



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Yungay, Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

Que, posterior a ello, con el Subgerente de Recursos Humanos se procedió al proyecto de Bases del Concurso Público como parte de la comisión del concurso público, quien de acuerdo a sus funciones debía organizar, dirigir y supervisar los procesos de contratación de personal...

Mediante Acuerdo de Concejo N°238-2019-MPLP de fecha 17 de diciembre de 2019, se acordó en forma UNÁNIME en su artículo segundo, APROBAR LAS BASES DEL CONCURSO PÚBLICO de Méritos N°002-2019-MPLP bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°276, ya que como señala el numeral 32 del artículo 9 de la Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, sobre atribuciones del Concejo Municipal, establece que: corresponde al Concejo Municipal aprobar el cuadro de asignación de personal y las bases de las pruebas para la selección de personal...



Indico en este punto que, las bases fueron aprobadas en sesión de concejo, siendo este el máximo representante de la entidad, así mismo los acuerdos municipales son decisiones que toma el concejo municipal, referidas a asuntos específicos de interés público, vecinal o institucional, que expresan la voluntad del órgano de gobierno para practicar un determinado acto o sujetarse a una conducta o norma institucional.

Cabe agregar que se ejecutan a través del alcalde los Acuerdos de Concejo Municipal, es decir una de las principales atribuciones que la Ley Orgánica de Municipalidades le asigna al alcalde es la de ejecutar los acuerdos de concejo (decisiones de los regidores), señalando que debe hacerlo bajo responsabilidad, es decir que el alcalde puede ser pasible de sanción en caso incumpla con ejecutar los acuerdos.

En el caso en particular, el Concejo Municipal posee comisiones ordinarias que se ocupan de emitir dictámenes de acuerdo a su competencia, por lo que la Comisión de Modernización de la Gestión Administrativa y Asuntos Legales tuvo conocimiento previo a la emisión del Acuerdo de Concejo las bases del proceso de selección del Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP en donde como miembro se encontraba el regidor Pedro Andrés Sánchez García, el mismo que presenta denuncia respecto a la fecha de publicación del concurso público, pudiendo en su momento advertirlo en el dictamen correspondiente, conforme a sus funciones establecidas en el artículo 91 del Reglamento Interno de Concejo de la Municipalidad de Leoncio Prado. Sin embargo, dicha observación se realiza posterior a la culminación del proceso de selección y mediante denuncia presentada al Órgano de Control Interno de esta entidad. Lo que deja entrever sospechas, por decir o menos.

Si bien es cierto, que al ser designado como miembro de la comisión debía de cumplir con realizar las labores de acuerdo a la normatividad vigente, también es cierto que, no cuento con conocimientos respecto a convocatorias de selección de personal bajo el CAP, confiando en todo momento que el área especialista (órgano rector) como es la Sub Gerencia de RECURSOS HUMANOS brinde las orientaciones necesarias, con la finalidad que el proceso de selección no incurra en vicios que conduzcan a una nulidad de procedimiento, bajo responsabilidad funcional, pues es la Subgerencia indicada en el presente párrafo que debió asistir, según como lo establece nuestro Manual de Organización de Funciones - MOF en su inciso 1 "organizar, dirigir y supervisar el Sistema de Personal en sus procesos de selección, evaluación, remuneraciones (...), de los contratos de servicios personales CAS, Asimismo en su numeral 2. Supervisar los nombramientos, contrataciones, desplazamientos y ceses de personal de conformidad con la respectiva delegación de atribuciones (...). Inciso 11) Asesorar a toda las áreas en lo concerniente a las relaciones laborales y en las diferentes actividades que tengan relación con la administración de los recursos humanos 12) Supervisar en materia laboral la correcta aplicación de los dispositivos administrativos y legales.

Finalmente, la responsabilidad que se ha suscitado en mi actuación administrativa es mínima, más por el contrario el Concejo Municipal (regidores) y la Sub Gerencia de Recursos Humanos son los responsables de haber advertido el cumplimiento de los plazos correctos en las bases del concurso Público.

En su escrito de descargo el servidor indica que si bien es cierto cuentan con responsabilidad, también refiere que el consejo debió advertir dicha situación, argumento válido, que no lo exime de responsabilidad, empero se advierte las deficiencias en la aprobación de las bases del concurso por los miembros del concejo municipal,.....

SEGUNDO: Mediante N° de Registro 202009235 de fecha 14 de agosto de 2020 presentado a través de mesa de partes de esta entidad con atención a Gerencia Municipal, el servidor ELEUTERIO ADRIAN ADVINCULA indica en su escrito de descargo que:

219



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo Maria - Peru
Av. Alameda Peru N° 525
062-562351



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

Bien es cierto que mi persona fue designada mediante Resolución de Alcaldía N°1134-2019-MPLP como presidente titular, en la conformación de la comisión especial para el proceso de concurso público de méritos N°002-2019/MPLP. Régimen Laboral DL 276-CAP, para el periodo fiscal 2020. Mi persona asume la gran responsabilidad por primera vez en toda mi carrera profesional, no tuvo mucha experiencia y conocimiento de las normas vigentes y actualizados en cuanto al concurso y proceso CAP.

Me encontraba con mucha carga laboral, desempeñándome incluido los días sábados y domingos.

No tuve conocimientos de cuantos días sería la publicación, porque en cumplimiento de mis funciones se realizó el proceso de concurso CAP en mérito de las bases que fue aprobado por acuerdo de consejo N°2238-2019-MPLP. Con fecha de 17 de diciembre de 2019. Cuya base cuenta con el cronograma establecido de todas las etapas del proceso.

La comisión no recibió ninguna advertencia escrita ni verbal durante el desarrollo del proceso, pero si al finalizar nos llegó una denuncia escrita y se dio respuesta según ACTA EXTRAORDINARIA - Comisión Especial de Concurso Público de Méritos para Contratar Personal Administrativo por servicio Personal Administrativo por servicio personal a Plazo determinado del DL 276, de fecha 03 de enero del 2020 a las 09:30 am.



En su escrito de descargo el servidor indica que debido a la abundante carga laboral, no tuvo conocimiento de cuantos días sería la publicación, situación que no lo exime de responsabilidad.

TERCERO: Mediante N° de Registro 202009236 de fecha 14 de agosto de 2020 presentado a través de mesa de partes de esta entidad con atención a Gerencia Municipal, el servidor DAYBIE H. SANTIAGO BORJA indica en su escrito de descargo que:

El enunciado debe supervisar en las que se cumple con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, por lo que pasará a definir la palabra:

'Supervisión se deriva del latín super (sobre) y videre (ver), es decir, mirar desde arriba, mirar "desde lo alto". Super-videre tiene que ver con observar las cosas "a vuelo de pájaro", hace referencia al acto de observar algo con una visión global y a una cierta distancia. En el diccionario de María Moliner (1998) supervisar significa "ejercer la vigilancia o inspección general o superior de una cosa". Por tanto, denota una posición de superioridad de alguien, desde donde ve algo (Alegri, 1996). Así pues, etimológicamente, la supervisión significa examinar el trabajo realizado por la persona supervisada.

Por lo tanto bajo el principio de confianza debo citar las definiciones por distintos autores:

El principio de confianza, explica el maestro alemán Günther Jakobs, significa que se autoriza o se acepta que la persona confíe en el comportamiento correcto de los otros dentro del desarrollo de una actividad riesgosa socialmente aceptada, que se ejecuta de forma colectiva u organizada.

Jakobs, luego de resaltar que la persona vive en sociedad a través de roles, afirma que la imputación objetiva, concretamente el principio de confianza, no es sino la constatación de quien es garante, no todo atañe a todos, pero al garante atañe lo que resulta de la quebra de su garantía, y esto rige tanto para la comisión como para la omisión. Para el "maestro el principio de confianza "otorga libertad de acción a pesar del peligro de un desenlace negativo, pues de este peligro ha de responder otra persona. El principio de confianza posibilita la división del trabajo mediante un reparto de responsabilidades.

El maestro alemán Claus Roxin, establece la aplicación del principio de confianza a aquellas actividades riesgosas socialmente admitidas que se rigen por la regla de la división del trabajo.

Enrique Bacigalupo, maestro argentino, señala que, de acuerdo con el principio de confianza, no se imputarán objetivamente los resultados producidos a quien ha obrado confiando en que los otros actuarán también dentro del ámbito del riesgo jurídicamente permitido.

El autor colombiano Yesid Reyes Alvarado igualmente refiere que el comentado filtro de imputación objetiva opera en los ámbitos en el que resulta aplicable la regla de la división del trabajo: "(...) dentro de cada empresa las labores individuales se deben desarrollar de acuerdo con una asignación de funciones preestablecidas, cada persona es responsable solamente por el correcto desempeño de las actividades que le han sido asignadas, y puede por ende confiar en que sus demás compañeros cumplirán así mismo con las labores inherentes a sus cargos, incluso las labores de vigilancia o supervisión de la forma como se adelantará los trabajos suelen estar expresamente asignados a determinadas personas, puesto que una empresa no podrá funcionar si todos tuvieran que estar encargados de vigilar las actividades de los demás (...)"

28



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Reyes señala como fundamento de la imputación objetiva, y por ende del principio de confianza, al principio de la autorresponsabilidad, de acuerdo con el cual cada individuo debe responder por sus propias actuaciones y no por la de los demás.

Es en el ámbito de competencia del garante en el que se tiene que verificar un riesgo prohibido o un defecto de organización, para imputar objetivamente al autor la afectación al bien jurídico, en este caso, al correcto funcionamiento de la administración pública.

El filtro de imputación objetiva (principio de confianza) tiene como fundamento la regla general que solamente se responde por conductas que se encuentran dentro del ámbito de competencia de la persona; no forma parte del rol controlar todos los posibles peligros que se puedan originar en la conducta de terceros.

Feijoo Sánchez afirma que el principio de confianza constituye un principio general del Derecho y tiene gran utilidad como criterio de imputación objetiva. Explica Feijoo que el principio de confianza parte de una visión de los otros como individuos auto responsables y racionales con una motivación respetuosa con el Derecho y tiene especial relevancia en la tipicidad de la conducta con relación al comportamiento de terceras personas (es decir, cuando se puede imputar a una persona lo que ha hecho otro).

El autor español Enrique Anarte Borrillo señala como fundamento del principio de confianza la vigencia del principio de responsabilidad por los propios riesgos; igualmente, reconoce que su aplicación afecta la tipicidad, pues quien actual impulsado por el principio de confianza verá excluida su responsabilidad penal.

El autor español Juan Ignacio Rochefort expresa que, por el principio de confianza, quien se comporta adecuadamente no tiene que contar con que su conducta produzca un resultado prohibido debido al comportamiento inadecuado de otro. En otros términos, quien se comporta conforme a lo que de él se espera - rol - no puede ser imputado porque otros se sirvan de ese comportamiento, aunque dicha utilización fuera previsible.

En la teoría de la imputación objetiva, como ya se señaló, el autor siempre es garante, se trate de delito de omisión o de comisión; doloso o culposo. El principio de confianza limita adecuadamente el deber de garantía, así a pesar que la persona sea Gobernador Regional, no responde por el riesgo al bien jurídico correcto funcionamiento de la administración pública, generado por la no anulación de actos administrativos, porque en aplicación del principio de confianza no se le puede imputar objetivamente.

El principio de confianza tiene como consecuencia práctica que la persona que actúa dentro del ámbito del riesgo permitido, u organiza adecuadamente su ámbito de competencia, no tiene el deber de considerar en su actuar que se le pueda imputar la supuesta conducta antijurídica de un tercero que pertenece a la organización del Gobierno Regional.

A partir de los razonamientos de Feijoo, extensibles a todos los delitos, se puede concluir que el principio de confianza parte del reconocer la inexistencia de un deber general o limitado de un director.

Feijoo afirma claramente que los deberes de garante tienen límites, siendo uno de ellos el principio de confianza. Recalca que el fundamento de la exclusión de tipicidad, en este caso, es por el principio de autorresponsabilidad del que se desprende la regla que nadie debe ser hecho responsable de un hecho ajeno o de una decisión contraria a las normas de un tercero.

La autora colombiana Claudia López Díaz sostiene que la principal consecuencia que el fundamento del principio de confianza sea el de autorresponsabilidad, es la que en el ámbito de responsabilidad de cada uno se limita su propia conducta, y sólo bajo especiales circunstancias se extiende a las actuaciones de otro. Por regla general, cada uno orienta su conducta de tal forma que no lesione bienes ajenos, pero no es su deber preocuparse porque los demás observen el mismo comportamiento. En virtud del principio de autorresponsabilidad, generalmente solo se responde por el hecho propio, más no por el hecho ajeno.

La justicia penal peruana en la doctrina judicial que viene elaborando sobre la imputación objetiva como un elemento del tipo penal, aplica como uno de los filtros (criterios) de imputación objetiva, al principio de confianza para la exclusión de la tipicidad del hecho.

La Segunda Sala Penal Transitoria de la Corte Suprema, en los recursos de nulidad 608-2004 y 552-2004, ha determinado la atipicidad del hecho atribuido como tráfico ilícito de drogas porque el transportista puede confiar en la licitud de la carga que solicita transportar el cliente y porque la arrendadora puede confiar en el uso lícito de la habitación por el arrendatario.



217



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María, Perú
Av. Alameda Peru N° 525
062-562351



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

La misma Segunda Sala Penal Transitoria, en el Recurso de Nulidad 530-2004 estableció la atipicidad de la conducta respecto del tipo penal de defraudación de rentas de aduanas agravado...

El principio de con fianza implica la permisón de confiar en que los demás actuarán en forma correcta.

Por lo que debo mencionar, que mi persona en el mes de diciembre de 2019, se encontraba con una fuerte carga laboral, por lo que la "supervisión" en el tema de registro y difusión de la Convocatoria del Concurso público de Méritos N° 02-2019-M PLP, bajo el régimen laboral 276, en el sistema de Talento Perú, no fue posible.

2 Por tener conocimiento del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa menciona lo siguiente:



Artículo 28.- El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición.

Artículo 29.- El concurso de ingreso a la administración pública se efectuará en cada entidad hasta (02) veces al año.

Artículo 30.- El Concurso de ingreso a la administración pública comprende las fases de convocatoria y selección de personal. La fase de convocatoria comprende: el requerimiento de personal formulado por los órganos correspondientes, con la respectiva conformidad presupuestal, la publicación del aviso de convocatoria, la divulgación de las bases del concurso, la verificación documental y la inscripción del postulante. La fase de selección comprende: la calificación curricular, la prueba de aptitud y/o conocimiento, la entrevista personal, la publicación del cuadro de méritos y el nombramiento o contratación correspondiente.

El presente reglamento no menciona la publicación de 10 días.

3. Las Bases para el Concurso Público de Méritos N° 002-2019-MPLP, bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, fue aprobado por el Acuerdo de Consejo N° 238-2019- MPLP. Con la respectiva base se llevó a cabo todo el proceso de selección de personal. Debo informar que el 1° regidor Pedro Andrés Sánchez García, presentó el Oficio N°000 10-Reg MPLP-A.19 y con CARTA N°11-(20)-S-R-CDSP-MPLP/TM, quien solicita se inicie proceso administrativo a mi persona, cuando el proceso del Concurso, se llevó de acuerdo al Cronograma de las Bases del Concurso Público de Méritos aprobado por su persona como 1° regidor, ya que el acuerdo de Consejo N° 238-2019-MPLP, menciona luego de la deliberación, por unanimidad, el Consejo Municipal ACORDO: Artículo segundo: APROBAR la de bases para el Concurso Público de Méritos N° 002-2019- MPLP, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

4. El resultado Final del proceso evidencia que no hubo ningún ganador, quedando desierto por lo que puedo deducir que la presunta falta administrativa no tuvo efecto nocivo para la Administración Pública.

4. Con acta extraordinaria de fecha 03 de enero la Comisión del Proceso de Concurso Público N° 02-2019-MPLP, en el ítem 3 menciona lo siguiente:

*. Con respecto al D.S N° 003-2018-TR, no se tuvo conocimiento por lo que consideramos publicar la convocatoria por 4 días hábiles del 17 al 20 de diciembre de 2019, como consta en las bases del presente proceso, por lo que la presente Comisión toma la decisión de retrotraer el proceso de Concurso Público de Méritos a la fase de convocatoria - Publicación de 10 días hábiles. Para así dar oportunidad a los trabajadores obreros, auxiliares, técnicos y profesionales de la provincia de Leoncio Prado y el Perú de participar del proceso que se volverá a publicar.

La Comisión de Concurso, menciona retrotraer a la fase de Convocatoria y realizar la publicación por 10 días, pero fue posible realizar por la emisión del Decreto de Urgencia N° 016-2020 que en su artículo 4 menciona lo siguiente:

Artículo 4. Prohibición de ingreso de personal al Régimen del Decreto legislativo N° 276

216



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María, Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

4.1 Se encuentra prohibido el ingreso, contratación o nombramiento de servidoras públicas o servidores públicos bajo el régimen laboral del Decreto legislativo N° 276, ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público en las entidades del sector público.

4.2 Las entidades del Sector Público sujetas al régimen del Decreto legislativo N°276, que requieran contratar personal efectúan dicha contratación únicamente a través del contrato administrativo de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N°1057, Decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

4.3 La prohibición regulada en el presente artículo no resulta aplicable para la designación de funcionarios públicos, directivos públicos de libre designación o remoción o empleados de confianza durante el año 2020, para efectos de la contratación de las servidoras públicas o servidores públicos en el marco de lo establecido en los artículos 6 y 7 del presente Decreto de Urgencia.

El servidor es su escrito de descargo hace mención a una institución dogmática muy importante como es la imputación objetiva, mencionando distintas posiciones de distintos autores, quienes indican su postura respecto al Principio de Confianza, que a manera de resumen podemos colegir que en el ejercicio de la función pública los servidores públicos confían en que otros servidores públicos y los administrados actúen conforme al ordenamiento jurídico administrativo como él lo hace.



Sin embargo, dicha posición no es pasible de consideración en el caso en particular, teniendo en cuenta que el que lo hace mención es el servidor que se desempeña como Subgerente de Recursos Humanos, órgano rector, área técnica y especialista en cuanto a la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, ya que si bien es cierto, en el presente caso se evalúa la infracción realizada de acuerdo al artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-2018-TR, sin embargo, podemos advertir, que de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de esta entidad, en el cargo estructural de Subgerente de Recursos Humanos en los numerales 1, 2 y 12 precisan que tiene como función: 1. Organizar, dirigir y supervisar el Sistema de Personal en sus procesos de selección, evaluación, remuneraciones, bonificaciones, beneficios, compensaciones y pensiones, de los contratos de servicios personales y CAS. 2. Supervisar los nombramientos, contrataciones, desplazamientos y ceses de personal de conformidad con la respectiva delegación de atribuciones, cualquiera que fuera la modalidad del contrato. 12. Supervisar en materia laboral la correcta aplicación de los dispositivos administrativos y legales. En ese orden de ideas, conforme a lo mencionado las líneas precedentes, el Subgerente de Recursos Humanos, Organiza, Dirige y Supervisa todo lo relacionado a concursos públicos y de la misma manera debe velar que se aplique de manera correcta los dispositivos legales, ya que como mencionan los miembros de la Comisión Especial del Concurso Público N°02-2019-MPLP, el Subgerente de Recursos Humanos elaboro el proyecto de las bases, las cuales se debía suponer que se encontraba enmarcado a lo que establece la ley, en tal sentido, el principio de confianza en donde refiere que cada quien es responsable de los actos en el ámbito de su competencia, mas no tiene el deber de considerar su actuar que se le pueda imputar una conducta antijurídica realizada por un tercero, no podría encuadrarse en el presente caso, dado que el Subgerente de Recursos Humanos debía de supervisar todo el proceso de contratación conjuntamente con los miembros de la comisión.

Por otro lado, la recarga laboral, no lo exime de responsabilidad administrativa disciplinaria.

Así mismo, tomando lo argumentado por el Subgerente de Recursos Humanos en el numeral 1 de sus descargos en donde señala que: "Supervisión se deriva del latín super (sobre) y videre (ver), es decir, mirar desde arriba, mirar "desde lo alto". Super-visor tiene que ver con observar las cosas "a vuelo de pájaro", hace referencia al acto de observar algo con una visión global y a una cierta distancia. En el diccionario de María Moliner (1998) supervisar significa "ejercer la vigilancia o inspección general o superior de una cosa". Por tanto, denota una posición de superioridad de alguien, desde donde ve algo (Allengr, 1996). Así pues, etimológicamente, la supervisión significa examinar el trabajo realizado por la persona supervisada.

Sin embargo, dicha supervisión no solo se limita a la observación, sino también a advertir presuntas irregularidades o situaciones que no se ajusten a lo que se encuentra previsto en la Ley, ya que de acuerdo a sus funciones y al ser área especialista tiene mayores conocimientos respecto a lo establecido por la ley en cuanto a Recursos Humanos y en el presente caso en particular contravenir a lo establecido en el Principio de Legalidad que rige el Sistema Administrativo.

215



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062-562351



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Con respecto a su posición de que las Bases del Concurso Público de Méritos fue aprobada mediante Acuerdo de Consejo N°238-2019-MPLP, dicha situación no lo exime de responsabilidad administrativa disciplinaria.

CUARTO.- Mediante N° de Registro 202009285 de fecha 17 de agosto de 2020 presentado a través de mesa de partes de esta entidad con atención a Gerencia Municipal, el servidor EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA indica en su escrito de descargo que:



Que mediante Resolución de Alcaldía N°1134-2019-MPLP de fecha 10 de diciembre de 2019, se confirmó la Comisión Especial para el Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019 – Régimen Laboral D.L. N°278-CAP, para el periodo fiscal 2020, la misma que estuvo integrada por ELEUTERIO ADRIAN ADVINCULA, EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA, BECQUER ALEJANDRO GARCIA CHÁVEZ como presidentes y miembros titulares respectivamente.

Que, posterior a ello, con el Subgerente de Recursos Humanos se procedió al proyecto de Bases del Concurso Público como parte de la comisión del concurso público, quien de acuerdo a sus funciones debía ser organizar, dirigir y supervisar los procesos de contratación de personal, lo cual fue remitido por el Presidente de la Comisión al Despacho de Alcaldía con la finalidad que ordene a quien correspondiera sea agendado en sesión de concejo.

Mediante Acuerdo de Concejo N°238-2019-MPLP de fecha 17 de diciembre de 2019, se acordó en forma **UNÁNIME** en su artículo segundo, **APROBAR LAS BASES DEL CONCURSO PÚBLICO de Méritos N°002-2019-MPLP bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°276**, ya que como señala el numeral 32 del artículo 9 de la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, sobre atribuciones del Concejo Municipal, establece que: corresponde al Concejo Municipal aprobar el cuadro de asignación de personal y las bases de las pruebas para la selección de personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo. Es decir aprobaron algo ilegal, que contraviene la normativa de los concursos públicos, incluyendo al error al comité que pertenecía en el proceso de selección. Por lo que debe entenderse que no tengo ninguna responsabilidad, ya que el concejo mediante su acuerdo emite una orden.

Indico en este punto que, las bases fueron aprobadas en sesión de concejo, siendo este el máximo representante de la entidad, así mismo los acuerdos municipales son decisiones que toma el concejo municipal, referidas a asuntos específicos de interés público, vecinal o institucional, que expresan la voluntad del órgano de gobierno para practicar un determinado acto o sujetarse a una conducta o norma institucional.

Cabe agregar que se ejecutan a través del alcalde los Acuerdos de Concejo Municipal, es decir una de las principales atribuciones que la Ley Orgánica de Municipalidades le asigna al alcalde es la de ejecutar los acuerdos de concejo (decisiones de los regidores), señalando que debe hacerlo bajo responsabilidad, es decir que el alcalde puede ser pasible de sanción en caso incumpla con ejecutar los acuerdos.

En el caso en particular, el Concejo Municipal posee comisiones ordinarias que se ocupan de emitir dictámenes de acuerdo a su competencia, por lo que la Comisión de Modernización de la Gestión Administrativa y Asuntos Legales tuvo conocimiento previo a la emisión del Acuerdo de Concejo las bases del proceso de selección del Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP, en donde como miembro se encontraba el regidor Pedro Andrés Sánchez García, el mismo que presenta denuncia respecto a la fecha de publicación del concurso público, pudiendo en su momento advertirlo en el dictamen correspondiente, conforme a sus funciones establecidas en el artículo 31 del Reglamento Interno de Concejo de la Municipalidad de Leoncio Prado. Sin embargo, dicha observación la realiza posterior a la culminación del proceso de selección y mediante denuncia presentada al Órgano de Control Interno de esta entidad. Lo que dejó entrever sospechas, por decir o menos.

Finalmente, la responsabilidad que se ha suscitado en mi actuación administrativa es mínima, más por el contrario el Concejo Municipal (regidores) y la Sub Gerencia de Recursos Humanos son los responsables de haber advertido al cumplimiento de los plazos correctos en las bases del concurso Público.

En su escrito de descargo el servidor indica que si bien es cierto cuentan con responsabilidad, también refiere que el consejo debió advertir dicha situación, argumento válido, que no lo exime de responsabilidad, empero se advierte las deficiencias en la aprobación de las bases del concurso por los miembros del consejo, situación que se tendrá en cuenta al momento de resolver el presente procedimiento.

INFORME ORAL

214



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Peru
Av. Alameda Peru N° 525
062-562351



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

Con fecha 09 de noviembre de 2020, únicamente el servidor Daybie H. Santiago Borja, hace uso de su derecho de defensa al realizar su informe oral ante el Órgano Sancionador Competente, precisando que:

PRIMERO: el servidor Daybie Santiago refiere que no se encuentra de acuerdo a lo establecido en informe de órgano instructor por cuanto refiere que la Subgerencia de Recursos Humanos no se encuentra por encima del Comité del Concurso Público, por ser este un órgano colegiado.

SEGUNDO: Refiere que el servidor Becker, en su escrito de descargo precisa que las bases lo elaboró el Subgerente de Recursos Humanos, ante lo cual muestra su oposición ya que tiene un acta mediante el cual la Comisión del Concurso Público de Méritos presenta las bases del concurso público.

TERCERO: Que el proceso no llegó a afectar económicamente a la entidad, ya que ningún trabajador ingreso a laborar al declararse desierto el concurso público.

CUARTO: Las bases han sido remitidas al concejo municipal, la cual fue aprobada con acuerdo de concejo.

QUINTO: Su persona no actuó como debía ser, porque debía regirse por sus principios, mas no por la presión de la alta gerencia.

SEXTO: Indica que se han parcializado con los miembros de la comisión del Concurso Público al ponerles Amonestación Escrita, por lo que indica que a el también podría aplicarse esa sanción, ya que no tiene faltas reiteradas.

SÉPTIMO: Que el regidor Pedro realizó su denuncia cuando culminó el concurso público, por lo que la comisión se compromete a retrotraer el concurso CAP, pero en el mes de Enero salió el Decreto de Urgencia N°16-2020, con lo que se deja sin efecto el concurso.

OCTAVO: El servidor indica que como Subgerente de Recursos Humanos su función es verificar, mas no realizar la inscripción en el portal TALENTO PERÚ. Finaliza indicando que la sanción debe ser igual para todos los involucrados.

De todos los argumentos de defensa precisados por el servidor Daybie H. Santiago Borja, hasta esta instancia procedimental, no ha logrado desvirtuar la imputación realizada, por cuanto sus precisiones son solo dichos, mas no ha presentado documento o informe, mediante el cual precise que cumplió su función de VERIFICACIÓN, por cuanto el carácter técnico del cargo que ocupa, amerita que si advierte algún condición contraria a Ley, lo haga saber no de manera verbal, sino de manera escrita, que pueda quedar constancia pasible de corroboración, sin embargo de todos los actuados recibidos por los órganos involucrados en el procedimiento disciplinario, no obra en autos dicho documento, siendo ese el único sustento con el que el servidor podría desligarse de la responsabilidad administrativa que recae en él.

SANCIÓN IMPUESTA:

Que, el artículo 87° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece que para los criterios de determinación y aplicación de la sanción, en donde se debe evaluar las condiciones que se procede a exponer:

Table with 2 columns: Criterio and Descripción. Rows include: Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado; Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento; El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.

213



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Peru
Av. Alameda Peru N° 525
062-562351



MAIO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

Table with 2 columns: Circumstances of the infraction, and details of the public merit contest (Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP).



Por lo expuesto en el cuadro anterior, que es el único elemento para determinar la sanción aplicable, y teniendo en cuenta lo precisado por el Tribunal Constitucional, cuando ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre esta clase de condiciones en los procedimientos disciplinarios, y su vinculación con el principio de proporcionalidad, ha expresado que es un claro mandato a la administración para que, «en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor"...

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por los servidores ELEUTERIO ADRIAN ADVINCULA, EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA, BECQUER ALEJANDRO GARCIA CHAVEZ Y DAYBIE HERACLITO SANTIAGO BORJA, este órgano oficializador de la sanción considera que el grado de especialidad del servidor que comete la falta, es el criterio mediante el cual se crea una diferencia de condiciones entre los servidores procesados, por lo que en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, la sanción aplicable debe ser de acuerdo a lo siguiente:

Table with 2 columns: Name of the employee and the corresponding sanction (e.g., AMONESTACIÓN ESCRITA, SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 03 DÍAS).

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

1 Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/JTC, fundamento 20.

Handwritten number 212



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo Maria - Peru
Av. Alameda Peru N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil, resultando importante precisar que el suscrito se avoca al conocimiento del presente procedimiento administrativo disciplinario al haber sido designado mediante la Carta N°112-2020-MPLP/A, la misma que obra en autos, al haber promovido abstención la Gerente Municipal en mérito al 2 del artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **ELEUTERIO ADRIAN ADVINCULA, EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA y BECQUER ALEJANDRO GARCÍA CHÁVEZ** como miembros de la Comisión del Concurso Público de Méritos N°02-2019-MPLP, la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil, por omisión de acuerdo al numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, concordante con artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-2018-TR.

Artículo 2.- IMPONER a **DAYBIE HERÁCLITO SANTIAGO BORJA** como Subgerente de Recursos Humanos, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 3 DÍAS**, al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil, por omisión de acuerdo al numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, concordante con artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-2018-TR.

Artículo 3.- NOTIFIQUESE la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 4.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

Artículo 5.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARIA
Econ. Ytala Cabanillas Santa Cruz
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

211

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 002-2020 -MPLP/SGRHH

Tingo María, 18 de febrero de 2020

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor VICTOR DIAZ RAMIREZ, informe del órgano instructor N° 01-2020-MPLP/GGAYDC-SBCYP, y

CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través 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, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Acta de Denuncia por Acoso Sexual, realizada en la Subgerencia de Recursos Humanos, en donde se hizo presente la servidora Lucy Almerco Baldeón, quien refiere haber recibido un palmazo en los glúteos por parte de su jefe inmediato el Sr. Víctor Díaz Ramírez, acudiendo como sus testigos la señora Edith Chatata Quispe y Juan Gonzales Espirtu.

Declaración Testimonial de Lucy Miriam Almerco Baldeón, quien narra la forma y circunstancias en que sucedieron los hechos materia del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Vista fotográfica de una conversación entre el servidor Víctor Díaz Ramírez y la servidora Lucy Almerco Baldeón.

"AÑO DE LA UNIVERBALIZACIÓN DE LA SALUD"

Memorando N° 0417-2019-MPLP/GM de fecha 13 de diciembre de 2019, mediante el cual se rota al servidor Víctor Díaz Ramírez a la Subgerencia de Seguridad Ciudadana para realizar labores de apoyo.

DE LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y NORMAS VULNERADAS

FALTA INCURRIDA:

Se le imputa al servidor VÍCTOR DÍAZ RAMÍREZ, presuntamente haber denigrado con palabras ofensivas y denigrantes a la servidora Lucy Almerco Baldeón, así mismo haberle tocado los glúteos, en circunstancias que esta se desplazaba al baño a asearse.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Fluye de la denuncia presentada por la servidora Lucy Almerco Baldeón ante de Subgerencia de Recursos Humanos, quien refiere que al culminar sus labores en el espacio asignado, retornó a la Subgerencia de Limpieza Pública ubicada en la Av. Enrique Pimentel Cdra. 6, en donde al ingresar se dirige al baño a asearse, cuando recibió un palmazo en los glúteos por parte del servidor Víctor Díaz Ramírez quien es su jefe inmediato en dicha área, siendo testigo de dichos hechos el servidor Juan Gonzales Espíritu, a lo que la servidora reaccionó diciéndole que eso no se toca.

Así mismo refiere que en múltiples oportunidades ha sido víctima de palabras ofensivas y denigrantes por parte del señor Víctor Díaz Ramírez, quien le refirió "arrechona", "rompe cuna", entre otros.

NORMA JURÍDICA VULNERADA:

Los hechos mencionados deben ser analizados con la Ley del Servicio Civil, logrando Los hechos mencionados deben ser analizados con la Ley del Servicio Civil, logrando subsumir la conducta del procesado a los lineamientos y procedimientos establecidos al amparo de la Ley N° 30057, en tal sentido corresponde que se inicie Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor VÍCTOR DÍAZ RAMÍREZ, en su condición de Asistente de Áreas Verdes y Ornato, su conducta se subsume a la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el Art. 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual se pasa a detallar:

(...)

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima."

(...)

RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD DE LA FALTA

Que a través de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se brinda protección integral a las víctimas, de modo que el concepto de hostigamiento, y formas de protección garanticen que esta práctica sea disuadida en los centros de trabajo.

96

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

educativos y, en general, en los espacios donde el hostigamiento puede presentarse producto del ejercicio de relaciones de poder que afectan principalmente a las mujeres;

En tal sentido, iniciamos la fundamentación definiendo el hostigamiento sexual, de acuerdo a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por el Decreto Legislativo N° 1410, en donde en su artículo 4° a la letra dice: **"El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta."**

No obstante, para mejor ilustrar citamos las manifestaciones del hostigamiento sexual, que se encuentran descritos en el artículo 6°, que a la letra indica: **"El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes: (...) c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima. (...)**

En ese contexto, se precisa que el Estado en su misión institucional ha adoptado una sola postura respecto a erradicar y sancionar el hostigamiento sexual en cualquiera de sus formas, es así que se han implementado distintos mecanismos de protección que deben seguirse, los cuales son bajo responsabilidad administrativa.



De este modo, la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, siguiendo las políticas de estado, también rechaza todo tipo de hostigamiento, motivo por el cual, en esta oportunidad, en aplicación de los mecanismos establecidos de acuerdo a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, a fin de salvaguardar el respeto mutuo entre colegas, se hace un análisis de los hechos de acuerdo a los documentos que obran en el expediente,

En ese orden de ideas, luego de haber definido el hostigamiento sexual y sus manifestaciones, en el presente caso en concreto, el investigado Víctor Díaz Ramírez se encontraba laborando en la Subgerencia de Limpieza Pública, Parques, Jardines y Ornato en calidad de Asistente de Áreas Verdes y Ornato, identificando la agraviada a este como su jefe inmediato.

La agraviada refiere haber sido víctima de términos ofensivos como "arrechona", "rompe cuna" por parte del servidor Víctor Díaz Ramírez en múltiples oportunidades, los cuales según indica le han sentir mal y se siente denigrada, situación que acredita con una toma fotográfica¹, contexto que se encuentra establecida como una manifestación de hostigamiento sexual de acuerdo al literal c) del artículo 6° de la Ley N° 27942.

De la misma manera, ha indicado que cuando se dirigía a los servicios higiénicos de la Subgerencia para asearse luego de haber culminado sus labores, el servidor Víctor Díaz Ramírez le dio un palmazo en los glúteos, hecho del que fue testigo el señor Juan Gonzales Espiritu, quien firmó el acta de denuncia para brindar mayor credibilidad a los hechos², situación que se encuentra establecida como una manifestación de hostigamiento sexual de acuerdo al literal d) del artículo 6° de la Ley N° 27942.

95

¹ Véase a fs. 29
² Véase a fs. 02

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Que la conducta desplegada por el imputado, reúne la tipificación descrita en los artículos 4 y 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual modificado por el Decreto Legislativo N° 1410, siendo acciones reprochables y censurables, siguiendo las políticas de protección y leyes que han sido creadas a fin de oprimir este tipo de sucesos,

SOBRE DESCARGO PRESENTADO:

Mediante escrito de fecha 24 de enero de 2020, el servidor Víctor Díaz Ramírez hace llegar escrito de descargo, en donde plasma argumentos de defensa que pasaremos a analizar:

PRIMERO.- el servidor invoca nulidades, fundamentando lo siguiente:

1. Que, indica entre otros que, la foto de conversación de wasap no se denota reclamo de tocamiento indebido, por el contrario me consideraba como una persona justa y cariñoso.

Al respecto, precisamos que la agraviada ha referido en su declaración haber sido víctima de palabras ofensivas, indicando que en múltiples oportunidades el imputado ha usado términos como arrechona, rompe cuna, entre otros. Ahora por lo que se evidencia en la vista fotográfica, la agraviada refiere:

- "Ya lo sé, pero tú tienes la culpa por hablar cosas que no son, yo nunca estuve con Marcelo"
- "Entonces porque te haces problema"
- "Solo quiero trabajar y ser respetada por mis compañeros"
- "Chibola eres"
- "Tú hablas lo que no es don Víctor y me insultas rompe cuna, arrechona y más. No soy chibola, poe soy grande te digo lo que no me gusta y con mucho respeto espero que no te molestes. Yo siempre te considere como una persona justa y cariñoso".
- "Ya, no te voy a decir nada".



Si bien es cierto, en la presente conversación no se evidencia un reclamo ante el tocamiento realizado por el servidor Víctor Díaz Ramírez, sin embargo si existe un reclamo ante las palabras que utiliza para referirse a la agraviada, tal como indica "rompe cuna, arrechona y más", situación que la agraviada refiere no gustarle, así mismo refiere querer ser respetada por sus compañeros, así como ha referido en su declaración, la hacen sentir mal y denigrada.

Ante lo expuesto, de acuerdo al artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual modificado por el Decreto Legislativo N° 1410, en el literal c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

En ese contexto nos encontraríamos frente a una conducta establecida como hostigamiento sexual, ya que de acuerdo a lo que indica la Real Academia Española, el término arrechona significa "Dicho de una persona: Excitada sexualmente", siendo evidente la connotación sexual de la palabra que ha resultado ser denigrantes para la víctima denunciante.

Situación de la que fueron testigos sus compañeros de labores Edith Chatata Quispe y Juan Gonzales Espíritu conforme es de verse en el acta de denuncia por acoso sexual que obra a fs. 02.

Señala que, se puede determinar que la denunciada está faltando a la verdad, puesto que si el procesado le haya faltado con semejante conducta, que denigra su paz o

94
93



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Unico Maria - Peru
Av. Alameda Peru N° 525
062-562351



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

tranquilidad, lo lógico y creíble es que de inmediato o al día siguiente de sucedido los hechos hubiese puesto de conocimiento al jefe superior jerárquico o acudir a cualquier instancia para denunciar o quejarse, de la conducta del supuesto infractor, por que esperar más de quince días, resulta poco creíble su denuncia, tanto más cuando se trate de una grave situación presentada, hecho que la autoridad deberá sopesar para emitir su pronunciamiento sobre el caso.

No existen plazos en la ley en donde precisen el tiempo adecuado en la que debe plasmarse o interponerse una denuncia para que los hechos resulten creíbles a la agraviada, los hechos adquieren convencimiento con distintos medios de prueba que hacen que se pueda determinar si existió o no una falta.

Refiere que, se puede advertir que aparece como testigo la trabajadora Edith Chatata Quispe y señor Juan Gonzales Espíritu, en este extremo y conforme a las reglas de valoración de la pruebas previstas en todo procedimiento sancionador por nuestras normas legales vigentes, se advierte que estas no pueden tener eficacia, ni tomarse como veracidad, puesto que primero en el Acta de denuncia la propia supuesta agraviada dice que se encontraba la señora chatata Quispe y en su declaración referencial, indica que al momento se encontraba el denunciado y señor Juan Gonzales Espíritu, contradiciéndose a su versión de la denuncia (Acta que, solo menciona a Edith Chatata), lo cual denota la falta de coherencia y por lo tanto fomenta la duda y la seriedad de su denuncia, más aun que hasta la fecha no existe la declaración de corroboración de hechos por los testigos, que indiquen fecha, hora, circunstancias y de cómo fueron testigos del hecho denunciado, de manera precisa y exacta, por ser un hecho tan desagradable, lo cual no sabe olvidarse en tan pocos días.



Entre la declaración de la agraviada y el acta de denuncia por acoso sexual, no existen contradicciones respecto a cómo sucedieron los hechos materia de la presente, en ambos documentos narra los hechos de la misma manera, en cuanto a la presencia de los testigos, con respecto al acta de denuncia por acoso sexual, los servidores Edith Chatata Quispe y Juan Gonzales Espíritu acuden ambos en calidad de testigos, para dar certeza a lo mencionado por la servidora agraviada.

Que, en cuanto se refiere a la foto (pantallazo de whatsapp), en nada corrobora su denuncia, porque no se menciona los hechos o se reclama sobre tocamientos indebidos, es decir no pasa de una conversación sin contenido ilícito, por lo que de acuerdo al hecho presentado y a las pruebas mencionadas, no existe, ni existió mérito a aperturar un procedimiento administrativo disciplinario, de la magnitud planteada, a lo sumo ameritaba en el extremo una llamada de atención a fin de prevenir sucesos que lamentar, lo cual, la autoridad lo soslayo, incurriendo incluso en abuso de poder, lo cual esta proscrito por ley.

A criterio de este órgano, la foto que ha presentado la agraviada, sobre una conversación con el imputado, si corrobora el hecho que existió palabras de connotación sexual que han afectado psicológicamente a la agraviada, lo cual adquiere mayor convicción con el acta de denuncia en donde los servidores Edith Chatata Quispe y Juan Gonzales Espíritu se encuentran en calidad de testigos, al haber presenciado los hechos materia de la presente.

Así mismo se le precisa que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, ni los servidores que están encargados de emitir informes del presente procedimiento no están cometiendo abuso de poder, ya que desde la toma de conocimiento de los hechos denunciados se ha procedido conforme lo establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual modificado por el Decreto Legislativo N° 1410 y su Reglamento.

93
98



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

En cuanto al requerimiento de ameritar una llamada de atención, a fin de prevenir sucesos que lamentar, se le precisa al imputado que la Ley del Servicio Civil regulado mediante Ley N° 30057 y su reglamento, no prevé la llamada de atención como indicador de prevención de acciones de hostigamiento sexual u otras faltas.

Que, de manera precisa se puede determinar que no existen mayores elementos de juicio no de hechos, que justifiquen este procedimiento sancionador, por lo que desde ya se debe proceder a archivarla. No existe ninguna falta laboral o ilícita que se me pueda atribuir por la expresa falta de idoneidad de la denuncia y pruebas con el que se pretende sustentar alguna sanción, en mis funciones laborales siempre se ha respetado al colega de trabajo.

Los actuados que obran en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario han sido evaluados teniendo en cuenta lo señalado por la Ley N° 30057 y su reglamento.

INFORME ORAL

Mediante el N° de Registro 202004481 de fecha 18 de febrero de 2020, el servidor Víctor Díaz Ramírez, presenta documento con la sumilla: presento informe final escrito.

En el procedimiento sancionador se ha previsto la realización de un informe oral conforme a lo dispuesto por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016- SERVIR-PE, señala respecto al informe oral lo siguiente:



"17.1 Informe Oral

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 (2) 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 (3) 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, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado. En el procedimiento de la sanción de amonestación escrita, la solicitud para Informe oral se presenta con el escrito de descargos. El Informe oral se realiza luego de la presentación de los descargos en un plazo de tres (03) días hábiles. Luego de ello, el jefe inmediato emite el Informe final dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado. El jefe inmediato remite el Informe final al Jefe de Recursos Humanos para la oficialización de la sanción a lo que corresponda. "

En esa línea, el Tribunal Constitucional ha resuelto en la sentencia recaída en el Exp. 01147-2012-PA/TC respecto al derecho de defensa y el ejercicio del derecho a informe oral, lo siguiente:

"16. (...) este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido

92
84



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N° 20582-2006-PA/TC; Exp. N° 25175-2007- HC/TC, entre otros).

" 18. Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente."

En esa línea de ideas, el principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos.



Por lo que, en el presente procedimiento, el servidor Víctor Díaz Ramírez ha tenido la oportunidad de efectuar contradicción a los cargos de imputación a través del descargo presentado con fecha 24 de enero de 2020, de lo cual se le ha brindado los plazos conforme a lo establecido por ley, atendiendo a los principios de legalidad y.

Así mismo para mayor abundamiento, es necesario mencionar el pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria debido proceso mediante Casación Laboral N° 17059-2016 - Lima Este, emite pronunciamiento respecto al principio de preclusión y eventualidad, señalando lo siguiente:

Sétimo: Principio de preclusión y eventualidad. Sobre este punto, resulta pertinente precisar que el principio de oportunidad o preclusión en materia probatoria, consiste en el hecho de que diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas procesales ya extinguidas por no haberse observado el orden u oportunidad dada por la ley para la realización de un acto o, por haberse ejercido ya una vez, válidamente esa facultad. Por su parte el principio de eventualidad guarda estrecha relación con el principio de preclusión, que consiste en que las partes deben aportar de una sola vez todas las medios probatorios en una oportunidad, para luego pasar a la siguiente etapa, hasta la decisión final.(...)

Bajo ese contexto corresponde a esta entidad precisar que el contenido del documento con N° de Registro 202004481, no resultan evaluables en esta etapa del proceso, atendiendo al principio de preclusión, dado que la etapa de descargos concluyó antes de la emisión del informe de órgano instructor y de acuerdo a los plazos que establece la Ley Servir.

SANCIÓN IMPUESTA:

91
90

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que para los criterios de determinación y aplicación de la sanción, en donde se debe evaluar las condiciones que se procede a exponer:

Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado	Se ha afectado la libertad sexual de la agraviada al encontrarse víctima de hostigamiento sexual.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se ha acreditado dicha condición.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Al momento de la comisión de la presunta falta el servidor Víctor Díaz Ramírez se encontraba como Asistente de Áreas Verdes y Ornato, en calidad de jefe inmediato de la agraviada.
Las circunstancias en que se comete la infracción	Circunstancias en que el servidor Víctor Díaz Ramírez ha usado términos ofensivos contra la agraviada Lucy Almerco Baldeón y haber aprovechado su condición para darle un palmazo en los glúteos.
La concurrencia de varias faltas	No se ha acreditado dicha condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la imputada falta	No se ha acreditado dicha condición.
La reincidencia en la comisión de la falta	No se ha acreditado dicha condición.
La continuidad en la comisión de la falta	No se ha acreditado dicha condición.
El beneficio obtenido	No se ha acreditado dicha condición.



En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por el servidor **VÍCTOR DÍAZ RAMÍREZ**, este órgano califica dicha falta al literal K) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES DÍAS**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo de ser el caso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

90

89



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- **IMPONER** a VÍCTOR DIAZ RAMIREZ la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES (03) DÍAS**, al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria establecido en el inciso k) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- **NOTIFICAR** la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 4.- **ANEXAR** al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

Artículo 5.- **REALIZAR** las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA
[Signature]
LIC. ADO. PABLO ESPINOZA SANTIAGO ACOSTA
SUJETO DE RECURSOS HUMANOS

89

[Handwritten mark]



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062-562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 006-2019 – S.G.RR.HH.-MPLP

Tingo María, 22 de agosto de 2019

VISTOS:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°48, informe del órgano instructor N°01-2019-SGPMFYC/GSP-MPLP, y

CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran,

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria 15 se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014,

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.



En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través 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, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Acta de Constatación y Verificación de fecha 27 de junio de 2019 realizada en la bodega denominada "Carmencita" con la presencia del Gerente Municipal, Gerente de Asuntos Jurídicos, Subgerente de Recursos Humanos, Subgerente de la Policía Municipal y el Secretario Técnico de esta comuna, en donde se dejó constancia de la entrevista realizada al conductor de dicho establecimiento quien se identificó indicando llamarse Hitler Jhon Campos Flores, quien refiere que dos efectivos de la Policía Municipal se encontraban libando licor en su establecimiento, hasta donde llegó un trabajador quien le solicitó sus datos y los grabó, hechos que se produjeron el 27 de junio de 2019, entrevista que se encuentra corroborada con las tomas fotográficas que se anexan.

Acta de Constatación y Verificación de fecha 27 de junio de 2019, realizada en las inmediaciones de la Av. Alameda Perú y el Jr. Calao con la presencia del Gerente

130



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062-562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Municipal, Gerente de Asuntos Jurídicos, Subgerente de Recursos Humanos, Subgerente de la Policía Municipal y el Secretario Técnico, a fin de constatar la presencia de los servidores en el sector asignado para su resguardo y seguridad, sin embargo pese a los esfuerzos realizados no se logró ubicarlos, por lo que se tomó las vistas fotográficas anexadas al acta.

Acta de incorporación a expediente PAD, de fecha 27 de junio de 2018, en donde se anexa un cd que contiene las imágenes grabadas por el servidor Econ. Joel Ruiz Rodríguez, quien es responsable del área de Asistencia y Escalafón, quien en un primer término constató la presencia de dichos servidores mientras bebían bebidas alcohólicas.

Acta de Apertura, Visualización y Transcripción de Video de fecha 10 de julio de 2019 realizada en el ambiente destinado a la Gerencia Municipal, con la presencia del Gerente de Servicios Públicos, Gerente de Asuntos Jurídicos, Subgerente de Recursos Humanos y el Secretario Técnico PAD, en la cual se transcribió lo visualizados en dos videos que se encontraban grabados en el CD anexado al expediente, en donde se pudo visualizar que efectivamente se encontraban los servidores Sergio Ampudia Salas y Raúl Jara Upiachihua dentro de un establecimiento conversando mientras consumían bebidas alcohólicas.

Informe N°0184-2019-CAE/MPLP-TM de fecha 15 de julio de 2019, en donde el Responsable del Área de Control de Asistencia y Escalafón informa que es servidor Sergio Ampudia Salas ha registrado su ingreso a las 05:27 am, sin embargo no ha registrado su salida y Raúl Jara Upiachihua, ha registrado su asistencia (entrada) a las 05:34 am, sin embargo no ha registrado su salida, lo cual puede corroborarse con las imágenes del sistema de control de asistencia que se anexa al presente informe.

Informe N°448-2019-SGPMFYC-MPLP/TM de fecha 16 de julio de 2019 emitido por el Subgerente de la Policía Municipal, Fiscalización y Control, quien informa que el efectivo policial municipal Sergio Ampudia Salas de acuerdo al rol de servicio y al Memorandum N°024-2019-SGPMFYC-MPLP/TM de fecha 11 de junio se le asigna servicios a la 3era cuadra del Jr. Callao en el horario de 06:15 horas hasta las 13:00 horas y que el día 27 de junio de 2019 no se reportó a su despacho ni al ingreso, ni a la salida, así mismo no se encontraba en su zona de servicio. Por otro lado en cuanto a Raúl Jara Upiachihua de acuerdo a su rol de servicio su zona asignada era la 1era cuadra de la Av. Alameda Perú en el control y desalojo de comerciantes informales y que no se reportó a su despacho ni al ingreso, ni a la salida, así mismo no se encontraba en su zona de servicio.



DE LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y NORMAS VULNERADAS

FALTA INCURRIDA:

Se le imputa a los servidores procesados Sergio Ampudia Salas y Raúl Jara Upiachihua haber omitido realizar las funciones que le han sido asignadas en su condición de Policías Municipales en los sectores de Jr. Callao cdra. 3 y Av. Alameda Perú cdra. 1, quienes abandonaron sus puestos de trabajo para realizar labores distintas (libar licor) en horas de la mañana, pese a haber registrado en el marcador digital su ingreso y ambos se encontraban vestidos con el uniforme de la Policía Municipal, incumpliendo también el horario laboral establecido por esta entidad.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Que, el día 27 de junio de 2019 en horas de la mañana, esta Secretaría Técnica tomo conocimiento de que dos servidores de la Policía Municipal se encontraban libando licor en horas de labor, por lo cual en compañía del Gerente Municipal, Gerente de Asuntos Jurídicos, Subgerente de Recursos Humanos, Subgerente de la Policía Municipal, Fiscalización y Control, se realizaron las diligencias tendientes a dilucidar los hechos, motivo

129



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

por el cual nos constituimos a la bodega denominada "Carmencita" ubicada en las intersecciones del Jr. Tocache y Jr. Coyumba, en donde se redactó un acta de Constatación y Verificación, entrevistando al conductor de dicho establecimiento quien refirió llamarse Hitler Jhon Campos Flores, quien indicó que momentos antes dos ciudadanos vestidos con el uniforme de la Policía Municipal se encontraban libando licor en su establecimiento, hasta donde llegó un trabajador de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, quien le solicitó sus datos y grabó dicha situación, hechos que se produjeron el 27 de junio de 2019, entrevista que se encuentra corroborada con las tomas fotográficas que se anexan. Así mismo el servidor Econ. Joel Ruiz Rodríguez (Responsable de Control de Asistencia y Escalafón) llegó a la diligencia, quien indicó que fue alertado que dos trabajadores de la Policía Municipal se encontraban libando licor en una bodega, por lo que se constituyó en dicho lugar para verificar la presencia de los servidores, a quienes solicitó sus datos personales, quienes indicaron llamarse Sergio Ampudia Salas y Raúl Jara Upiachihua, los que se encontraban libando bebidas alcohólicas, lo cual quedó registrado en video desde el teléfono celular del servidor interviniente.

Posteriormente continuando con las diligencias en compañía del Gerente Municipal, Gerente de Asuntos Jurídicos, Subgerente de Recursos Humanos, Subgerente de la Policía Municipal, Fiscalización y Control, nos dirigimos hasta las intersecciones de la Av. Alameda Perú y el Jr. Callao, lugares en donde se desempeñan con resguardo y seguridad los servidores procesados, sin embargo pese a los esfuerzos realizados no se logró ubicarlos.

NORMA JURÍDICA VULNERADA:

Los hechos mencionados deben ser analizados con la Ley del Servicio Civil, logrando subsumir la conducta de los procesados a los lineamientos y procedimientos establecidos al amparo de la Ley N° 30057, en tal sentido corresponde que se inicie Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **SERGIO AMPUDIA SALAS** y **RAÚL JARA UPIACHIHUA**, ambas se desempeñan en el cargo de Policía Municipal, su conducta se subsume a la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el Art. 85 de la Ley N°30057. Ley del Servicio Civil, la cual se pasa a detallar:



(...)

d) Negligencia en el desempeño de las funciones.

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

(...)

Esta falta del inciso d) Negligencia en el desempeño de las funciones se complementa con lo precisado en el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N°30057 - Decreto Supremo N°040-2014-PCM, señala: **"La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo"**.

RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD DE LA FALTA

Sobre la imputación del literal d) "La negligencia en el desempeño de las funciones".

Ahora nos concentramos en describir la norma presuntamente vulnerada por los procesados a quienes se les imputa la comisión de la falta disciplinaria que se encuentran prevista en el inciso d) del Art. 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice "Negligencia en el desempeño de sus funciones".

La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señaló en el literal d) del artículo 2° que uno de los deberes 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". Teniendo como referencia lo expresado en esta norma respecto a la relación de trabajo en el empleo público y el desempeño laboral, se deduce que el

128



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
C062 - 562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley reconoce como tales, siendo un quebrantamiento de este deber funcional realizar conductas que contravengan estos valores¹.

En ese sentido, en todo vínculo laboral el servidor se encuentra en el compromiso de cumplir con las labores que sean delegadas, debiendo estas realizarse de manera oportuna y adecuado, teniendo en consideración los lineamientos que establece el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), directivas establecidas en cada entidad y otros instrumentos de gestión.

Debe el servidor realizar las labores encomendadas con el debido deber de diligencia, a lo cual para mayor abundancia a lo descrito, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia "...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)". Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en "...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...", en tal sentido se puede representar como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, ahínco y dedicación.

Ahora, la falta negligencia en el desempeño de sus funciones, para que pueda encuadrarse a una conducta específica exige que esta sea complementada y vinculado con reglamentos normativos como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), directivas establecidas, entre otros instrumentos de gestión, en donde deben estar descritas las funciones concretas que debe desarrollar el servidor diligentemente en el marco de la relación con la entidad, entendiéndose por funciones a todas aquellas tareas o actividades que se encuentren inherentes al cargo o a todas aquellas que hayan sido asignadas por sus superiores jerárquicos.



A partir de lo referido en los párrafos anteriores, la negligencia en el desempeño de las funciones de los servidores Sergio Ampudia Salas y Raúl Jara Uplachihua, se dieron por omisión de acuerdo a el numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en donde señala que **"La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo"**. Así, respecto a la "omisión", Cabanellas define este término, como una abstención de hacer, una inactividad, una inacción o un dejar de hacer algo.

Las funciones de los servidores mencionados se encuentran descritas en el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, el cual pasamos a detallar:

CARGO ESTRUCTURAL: POLICIA MUNICIPAL

CODIGO: ES1-55-607-1

FUNCIONES ESPECÍFICAS:

1. Supervisar la comercialización y subsistencias en los mercados de abastos.
4. Supervisar el comercio ambulante.
8. Otras funciones que le asigne la Subgerencia de Policía Municipal, Fiscalización y Control en materia de su competencia.

De lo descrito, como es de conocimiento público, en los alrededores de nuestro Mercado Municipal se concentra gran cantidad de vendedores ambulantes, quienes se posicionan y

¹ RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2019-SERVIR/TSC

127



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

congestionan las áreas destinadas al tránsito público, motivo por el cual la Subgerencia de la Policía Municipal, Fiscalización y Control, programa un rol de servicio contando con la participación de todos los efectivos, a quienes se les asigna distintos sectores para mejorar el orden de la ciudad, erradicando, controlando y desalojando a los vendedores ambulantes para que los espacios se encuentren libres ante cualquier eventualidad.

Ahora bien, en cuanto al servidor procesado Sergio Ampudia Salas, mediante Memorando N°024-2019-SGPMFC-MPLP/TM de fecha 11 de junio de 2019 se le comunica que a partir del 12 de junio de 2019 realizará servicio en la cuadra 3 del Jr. Callao en el horario de 06:15 am a 13:00 pm, sin embargo el servidor procesado el día 27 de junio de 2019, en horas de la mañana omitió negligentemente realizar sus funciones al abandonar su puesto de trabajo para irse a libar licor, propiciando el congestionamiento de los espacios de tránsito con la presencia de vendedores informales.

De la misma manera el servidor Raúl Jara Upiachihua, quien realiza servicio en la cuadra 1 de la AV. Alameda Perú, sector donde también hay gran concentración de vendedores ambulantes por lo tanto la vigilancia debe ser mayor, sin embargo dicho servidor también omitió negligentemente realizar sus funciones e hizo abandono de su puesto de trabajo el día 27 de junio de 2019, ya que pese a haber registrado su ingreso en el marcador digital de la Municipalidad, destinó sus horas de labor a beber licor en compañía del servidor Sergio Ampudia Salas.

En efecto, mientras el Alcalde Provincial en cooperación con las Gerencias y otros servidores viene realizando todo tipo de coordinaciones y acciones a fin de controlar, ordenar y reducir el comercio ambulante que ha invadido los distintos espacios alrededor del Mercado Municipal, lo cual solo genera caos e informalidad, más aun teniendo en cuenta que los sucesos se dieron posterior a la fiesta de "San Juan" en donde el comercio ambulante estuvo presente de manera aguda en distintas calles de nuestra ciudad; los servidores procesados, usando las horas destinadas al cumplimiento de sus funciones, abandonaron sus áreas asignadas para irse a beber licor en una bodega denominada "Carmencita", hecho que fue registrado en material fílmico y corroborado con las distintas diligencias realizadas las cuales obran en autos.



Sobre la imputación del literal n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

De acuerdo a lo establecido en el Informe Técnico N°2016-2016-SERVIR/GPGSC de fecha 14 de octubre de 2016, en donde en los considerandos 2.4 y 2.5 establece que: El artículo 25° de la Constitución Política del Perú establece "La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo [...]".

No obstante, para mejor ilustrar debemos establecer la diferencia entre horario de trabajo y la jornada laboral. En ese sentido, el horario de trabajo es la representación del período temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal².

Podemos decir entonces, que la jornada laboral debe entenderse como el tiempo efectivo máximo que el servidor está a disposición de la entidad, mientras que el horario es la distribución diaria de la jornada laboral que comprende la hora de ingreso y de salida por cada día de trabajo.

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis. "Guía Laboral 2013". Sexta Edición. Lima, abril, p. 282.

126



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

Así mismo, el “Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia en el Centro de Trabajo del Personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado”, aprobado mediante Ordenanza Municipal N°004-2014-MPLP el mismo que dispone lo siguiente:

Artículo 6°: El horario de trabajo para los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, (...) de lunes a viernes, mañanas de 08:00 a.m. a 1:00 pm, y tardes de 2:30 pm a 5:15 pm, (...). El horario de trabajo del personal de servicios, de Policía Municipal, Serenazgo y otros similares se adecuará de acuerdo a la naturaleza del servicio.

En ese sentido, la permanencia de los trabajadores municipales procesados es de 6:14 am hasta las 13:00 pm debido a la naturaleza de sus funciones.

El día 27 de junio de 2019, el servidor procesado Sergio Ampudia Salas, ha registrado su ingreso en el marcador digital de esta comuna a las 05:25 am y el servidor Raúl Jara Upiachihua ha registrado su ingreso a las 05:34 am, sin embargo ambos servidores no han registrado su salida en el marcador digital conforme es de verse a fs. 64 y 65 del presente expediente.

Así mismo informa el Subgerente de Policía Municipal, Fiscalización y Control que ambos servidores no se han reportado a su jefe inmediato el día de los hechos, tampoco ha sido posible ubicarlos en su zona de servicio, conforme es de verse a fs. 72-73 y el acta que obra a fs. 08-09.



Ahora, en autos obra un vídeo registrado por el Responsable de Escalafón y Control de Asistencia del día 27 de junio de 2019, pudiéndose verificar que los servidores procesados se encontraban libando licor en un establecimiento comercial, sin cumplir con el horario destinado al desempeño de sus funciones fijadas como Policías Municipales en las áreas asignadas por la Subgerencia a la que pertenecen.

Por todo lo expuesto y de la revisión del expediente administrativo de procedimiento disciplinario este despacho considera corresponde imputársele objetivamente a los servidores **SERGIO AMPUDIA SALAS y RAÚL JARA UPIACHIHUA** la comisión de las faltas administrativas tipificadas en el inciso **d) y n) del artículo 85 de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil**.

DESCARGOS PRESENTADOS

Los servidores no han presentado documento en donde plasmen sus descargos en los plazos establecidos en la Ley N°30057 - “Ley del Servicio Civil” y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.

INFORME ORAL

Mediante el Nro de Registro 201920509, de fecha 16 de agosto de 2018, el servidor Sergio Ampudia Salas solicita realizar informe oral ante el órgano sancionador a fin de exponer argumentos de defensa en el procedimiento disciplinario administrativo seguido en su contra. Solicitud que fue aceptada y programada para el día 20 de agosto de 2019, informe que se llevó a cabo con todas las formalidades de ley, en donde el servidor sustentó que admite la situación en la que se encuentra por abandonar sus labores y realizar otras actividades, dejándose llevar por los comentarios de otros colegas quienes referían haber recibido día libre por haber participado en las actividades de la fiesta de “San Juan”, información que no corroboró con su jefe inmediato el Subgerente de Policía Municipal, Fiscalización y Control, de la misma manera afirma ser la primera vez que se ve involucrado

125

AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD

en procedimientos de esta magnitud, por cuanto no obra en su legajo suspensión alguna por otros hechos o alguno similar, lo cual solicita tener en cuenta al momento de regular la magnitud de la sanción.

SANCIÓN IMPUESTA:

Que, el artículo 87° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece que para los criterios de determinación y aplicación de la sanción, en donde se debe evaluar las condiciones que se procede a exponer:



Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado	Conforme se ha descrito en los párrafos precedentes, los servidores han afectado a la SEGURIDAD Y TRANQUILIDAD PÚBLICA al abandonar sus puestos de trabajo, en sectores de gran concentración de comercio ambulatorio con lo cual no dieron cumplimiento a sus funciones establecidas mediante MOF, más aun teniendo en cuenta que los hechos materia del presente procedimiento se suscitaron días después de la fiesta de "San Juan" en donde el comercio informal estuvo presente de manera aguda en distintas calles de nuestra ciudad, para irse a libar licor.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se ha acreditado dicha condición,
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Al momento de la comisión de la presunta falta los procesados se desempeñaban como Policías Municipales.
Las circunstancias en que se comete la infracción	Abandonaron áreas de trabajo por ir a libar licor.
La concurrencia de varias faltas	Concurren las faltas tipificadas en los literales d) y n) del Artículo 85° de la Ley N°30057
La participación de uno o más servidores en la comisión de la imputada falta	Participaron los servidores Sergio Ampudia Salas y el servidor Raúl Jara Upiachihua.
La reincidencia en la comisión de la falta	<p>SERGIO AMPUDIA SALAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amonestación Escrita de fecha 19 de setiembre de 2011, por inasistencia injustificada a su centro de trabajo. 2. Memorando N°120-06-MPLP-SGPM/TM de fecha 06 de noviembre de 2006, hacen llamado de atención al servidor por incurrir a su centro laboral sin sus implementos de trabajo. <p>RAÚL JARA UPIACHIHUA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución de Alcaldía N°54-2009-MPLP de fecha 26 de marzo de 2009, en donde se resuelve imponer cese temporal sin goce de remuneraciones por el término de 60 días por haber incurrido en la falta establecida en el inciso a) y d) del Art. 28 del DL 276. 2. Memorando N°0102-2012-MPLP-GSC de fecha 19 de junio de 2012, hacen llamado de atención por el accidente de tránsito ocurrido con el vehículo de la municipalidad. 3. Amonestación Escrita de fecha 12 de setiembre de 2011, por inasistencia injustificada a su centro de labores.
La continuidad en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición,
El beneficio obtenido	No se ha acreditado la condición,

24



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062-562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por el servidor **SERGIO AMPUDIA SALAS**, este órgano sancionador califica dicha falta al literal d) y n) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil complementada por el numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, en tal sentido se considera pertinente que al evidenciar que no cuenta con procedimientos administrativos disciplinarios anteriores que sean de suspensión, corresponde que la sanción aplicable sea de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE DÍAS**.

Por otro lado, en cuanto al servidor **RAÚL JARA UPIACHIHUA**, este órgano sancionador califica dicha falta al literal d) y n) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil complementada por el numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se evidencia que el procesado cuenta con otras sanciones que son de mayor magnitud, dicha situación agrava su condición, en tal sentido se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA DÍAS**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación:



AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio:

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **SERGIO AMPUDIA SALAS** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DÍAS**, quien se desempeña como Policía Municipal; al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria establecido en el inciso d) y n) del Artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, complementada por el numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- IMPONER a **RAÚL JARA UPIACHIHUA** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA (30) DÍAS**, quien se desempeña como Policía Municipal; al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria establecido en el inciso d) y n) del Artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, complementada por el numeral 98.3 del

123



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



"LAW DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 3.- NOTIFIQUESE la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 4.- ANEXAR al legajo personal de los servidores sancionados la presente resolución de sanción.

Artículo 5.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA

Lic. Adm. **RODRIGO SANTIAGO RIVERA**
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

122



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Peru N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA N° 005 -2019 –SG.RR.HH/MPLP

Tingo María, 12 de junio de 2019

VISTO:



El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°27, informe final N°01-2019-GM-PAD-MPLP, sobre el proceso administrativo disciplinario seguido contra **FREDY DELGADO MONTEZA, PERCY LLANTO VERGARAY Y REYNALDO HERPACIO USCAMAYTA** 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.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Que, mediante Contrato de Servicios de Consultoría N° 013-2013-MPLP de fecha 24 de abril de 2013; el ex alcalde Pascual Guzmán Alfaro y el contratista Félix Marín Guillén ambos en señal de conformidad firman el contrato, a fin de que el contratista se desempeñe como consultor para la elaboración del Expediente Técnico del Proyecto: "Instalación del sistema de agua potable y servicio de saneamiento en la localidad de Capitán Soto, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado – Huánuco".

Que, mediante informe N° 803-2013-MPLP/GIDL/SGFEP, de fecha 19 de julio del 2013; el ex subgerente de formulación y ejecución de proyectos pone a conocimiento al Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local del informe N° 115-2013-PFVM/MPL, el inspector de obra evalúa el expediente y da la conformidad del Expediente Técnico, por lo que la Subgerencia de Formulación y Ejecución de Proyectos, remite el Expediente Técnico para el Registro del Formato SNIP 15 con código 232765.

Que, mediante Informe N° 336-2013-SGPI/MPLP, de fecha 25 de julio del 2013, el ex subgerente de programación e inversiones expone que en primer lugar solicita el informe de sustento técnico y motivos de variación, del expediente técnico respecto al perfil viable de PIP "INSTALACION DE SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SERVICIO DE SANEAMIENTO EN LA LOCALIDAD DE CAPITAN SOTO, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – HUANUCO" con código SNIP 232765.

Que, mediante Informe N° 382-2013-SGPI/MPLP, de fecha 21 de agosto del 2013; el ex subgerente de programación e inversiones informa que, con el informe técnico N° 907-2013-MPLP/GIDL/SGFEP, la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local, solicita el registro de la fase del PIP "instalación de sistema de agua potable y servicio de saneamiento (...)"; la subgerencia de Programación e Inversiones da conformidad a la verificación de viabilidad del PIP.

245



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062-562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



Que, mediante Informe N° 0460-2013-MPLP/GIDL, de fecha 22 de agosto de 2013, donde la Subgerencia de Formulación y Ejecución de Proyectos informa que concluyo con registrar en la fase de inversión por actualización de precios, solicitando la aprobación del exp. Técnico de la obra.

Resolución de Alcaldía N°0950-2013-MPLP de fecha 28 de agosto de 2013 en donde se resuelve APROBAR el Expediente Técnico denominado: "INSTALACIÓN DE SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SERVICIO DE SANEAMIENTO EN LA LOCALIDAD DE CAPITAN SOTO, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO - HUÁNUCO", a ejecutarse bajo la modalidad de Administración Directa, con un Presupuesto de Obra ascendente a Cuatrocientos Veinticinco Mil Veintiocho con 07/100 Nuevos Soles (s/ 425, 028.07), cuya documentación consta de 265 folios.

Que, mediante informe N° 112-2016-MPLP/SGFEP-RHU, de fecha 19 de mayo del 2016; el formulador de proyectos de inversión remite el TDR de "Instalación de sistema de agua potable y servicio de saneamiento (...)" para su aprobación a la Subgerencia de Formulación y ejecución de proyectos.

Que, mediante Contrato de Servicios de Consultoría N° 026-2016-MPLP-TM de fecha 15 de agosto de 2016; el alcalde Carlos Augusto Zapata Medina y el consultor Edilberto Sánchez Soto ambos en señal de conformidad firman el contrato, a fin de que el consultor se desempeñe para la elaboración del Expediente Técnico del Proyecto: "Instalación del sistema de agua potable y servicio de saneamiento en la localidad de Capitán Soto, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado - Huánuco".

Que, mediante Informe N° 031-2017-MPLP/GIDL/EL, de fecha 17 de mayo de 2017, donde el especialista jurídico recomienda que es procedente la Resolución del Contrato de Servicios de Consultoría N° 026-2016-MPLP-TM, por Mutuo Acuerdo, acto que se deberá llevar adelante mediante conciliación, el mismo que deberá ser suscrito por el Titular de la Entidad.

Mediante la Resolución de Alcaldía N° 461-2017-MPLP, de fecha 03 de agosto de 2017, se resuelve resolver por mutuo acuerdo el contrato de servicios de consultoría N° 026-2016-MPLP-TM Contrato de Servicio de Consultoría para la elaboración del Expediente Técnico "INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SERVICIO DE SANEAMIENTO EN LA LOCALIDAD DE CAPITAN SOTO, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO - HUÁNUCO".

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS:

FALTA IMPUTADA:

Se le imputa a **Fredy Delgado Monteza, Percy Lianto Vergaray y Reynaldo Herpacio Uscamayta**, no advertir que el proyecto "INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SERVICIO DE SANEAMIENTO EN LA LOCALIDAD DE CAPITAN SOTO, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO - HUÁNUCO", ya contaba con Expediente Técnico aprobado mediante Resolución Alcaldía N°0950-2013-MPLP de fecha 28 de agosto de 2013, motivo por el cual, volvieron a realizar los trámites de los términos de referencia y requerimientos técnicos mínimos, del que mediante Formato Único de Requerimiento de Servicios N°072-2016-MPLP, la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local, solicitó contratar el servicio de una persona natural para la elaboración del Expediente Técnico, suscribiéndose así el Contrato de Servicios de Consultoría N°026-2016-MPLP-TM, entre el Alcalde de la Municipalidad de Leoncio Prado y Edilberto Sánchez Soto como Gerente General de KMD CONSTRUCTORA Y CONSULTORA S.A.C., el cual al advertir la duplicidad de proyectos, fue resuelto mediante Acta de Acuerdo Conciliatorio Sobre Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



Que, mediante informe N°112-2016-MPLP/SGFEP-RHU de fecha 19 de mayo de 2016, el servidor civil Econ. Reynaldo Herbacio Uscamayta, quien al momento de la comisión de la falta se desempeñaba como Formulador de Proyectos de Inversión, remite a la Subgerencia de Formulación y Ejecución de Proyectos, los Términos de Referencia para la elaboración del Expediente Técnico "INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SERVICIO DE SANEAMIENTO EN LA LOCALIDAD DE CAPITAN SOTO, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – HUÁNUCO", para su evaluación y aprobación; posteriormente, el día 20 de mayo de 2016, mediante Informe N°0418-2016-MPLP-GIDL/SGEFP, el Subgerente de Proyectos Percy Llanto Vergaray, remite a la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local los Términos de Referencia, luego de su revisión y evaluación, por lo que mediante Formato Único de Requerimiento de Servicios N°072-2016-MPLP, la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local, solicitó que se prosiga con la contratación del consultor para la elaboración del referido expediente. Finalmente, debido a la aprobación de los TDR por parte del Gerente de Infraestructura se dio trámite a la documentación correspondiente, hasta la contratación del servicio, el mismo que fue avalado con el visto que obra en el Contrato de Servicios de Consultoría N°026-2016-MPLP-TM suscrito el 15 de agosto de 2016.

Sin advertir que, debido a la actuación negligente de los servidores civiles imputados, sobre el mismo objeto de contratación existía el Contrato de Servicio de Consultoría N°013-2013-MPLP, el mismo que contaba con un Expediente Técnico aprobado mediante Resolución de Alcaldía N°950-2013-MPLP sin que contara con el Registro en la Fase de Inversión. Lo que trajo consigo la necesidad de resolver el Contrato de Servicios de Consultoría N°026-2016-MPLP-TM, situación que se dio sin perjuicio económico para la entidad, debido a que el consultor acepto su resolución por mutuo acuerdo sin perjuicio de las partes. Sin embargo, debido a la falta de organización, coordinación y control de los procesos técnicos para la formulación del expediente técnico, pusieron en riesgo a la Entidad pudiendo haberle ocasionado un perjuicio económico.

NORMAS JURÍDICAS VULNERADAS:

Que en atribución a lo señalado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se ha podido establecer conforme al informe del visto, precisando lo siguiente:

Que, la conducta de los procesados **Fredy Delgado Monteza, Percy Llanto Vergaray y Reynaldo Herpacio Uscamayta**, se subsume a la falta disciplinaria que se encuentran prevista en el inciso d) del Art. 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice:

a) **El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.**

(...)

Artículo 39. Obligaciones de los servidores civiles:

a) **Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.**

(...)

d) **Negligencia en el desempeño de sus funciones.**

Esta falta se complementa con lo precisado en el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N°30057 – Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que señala: "La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo".

244

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD DE LA FALTA

Sobre la falta tipificada en el inciso a) *El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.*

Al estado del presente proceso, habiendo analizado lo contenido en el expediente PAD, este órgano instructor pasa a detallar y a analizar la conducta que abarca la falta imputada:

Ahora bien, para sustentar las razones por las que se dispone la aplicación de la sanción del presente proceso disciplinario, resulta necesario precisar algunos puntos respecto al marco legal aplicable en materia disciplinaria a los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos N°276, 728 y 1057.

A través de la Ley N°300057 – Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó el nuevo régimen del servicio civil para todas aquellas personas que se encuentran prestando servicios a las entidades del Estado, en donde en su Título V, se refiere al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, del cual se emitió una directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057.

En la directiva mencionada se han establecido reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento.

Ahora bien, en el numeral 7 de la Directiva mencionada, se consideran reglas procedimentales y reglas sustantivas las siguientes:

- 7.1 Reglas procedimentales:**
- 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.
- 7.2 Reglas sustantivas:**
- Los deberes y/o obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
 - Las faltas.
 - Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes".

De lo descrito podría entenderse que lo mencionado en el primer considerando del numeral 7.2, donde menciona los deberes y/o obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores que establece la Ley N°30057 y su reglamento, serían aplicados a los servidores sujetos a los Decretos Legislativos N°276, 728 y 1057 para efecto de los procedimientos que se les puedan seguir, sin embargo es necesario esclarecer que según lo establecido en el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N°30057, donde indica que solo sería aplicable a estos servidores lo referido en el título V de antes dicha Ley, lo cual precisamos con el siguiente cuadro:

Contenido del Título V de la Ley N° 30057	
Artículo 85°	Faltas de carácter disciplinario
Artículo 86°	Régimen de los ex servidores de las entidades
Artículo 87°	Criterios para la determinación de las sanciones



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Artículo 88°	Sanciones aplicables por faltas disciplinarias
Artículo 89°	Precisiones sobre la sanción de amonestación verbal y escrita
Artículo 90°	Precisiones sobre la sanción de suspensión y destitución
Artículo 91°	Criterios para la graduación de la sanción
Artículo 92°	Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario
Artículo 93°	La regulación del procedimiento administrativo disciplinario
Artículo 94°	La prescripción de las faltas
Artículo 95°	El procedimiento de los medios impugnatorios
Artículo 96°	La regulación de las medidas cautelares
Artículo 97°	Medidas correctivas que puede dictar la autoridad administrativa
Artículo 98°	Precisiones sobre el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

En resumen el Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N°30057 es aplicable a los servidores y ex servidores de los Decretos Legislativos N°276, 728 y 1057, precisando que no implica que estos deban cumplir con deberes y/o obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos previstos en la ley, ya que esto estaría previsto para los servidores que ingresen al nuevo régimen de la Ley N°30057 y su Reglamento General.

Por otro lado, en cuanto al Reglamento General de la Ley N°30057, el Título VI del Libro I aplicable a los servidores y ex servidores de los Decretos Legislativos N°276, 728 y 1057 que contiene lo referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, pues en cuanto a las obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades se encuentran en otro título, el Título II, el cual se ubica en el Libro II, el mismo que de acuerdo al artículo 137° del Reglamento General, "establece las reglas aplicables a todos aquellos servidores civiles del régimen del Servicio Civil establecido en la Ley N° 30057 (...)".

Así mismo SERVIR, en el Informe Técnico N° 337-2016-SERVIR/GPGSC, del 29 de febrero de 2016, ha señalado que: "Al respecto, debemos precisar que las obligaciones del servidor civil desarrolladas en el artículo 156° del Reglamento de la LSC se encuentran contenidas en el Título II del Libro II de la referida norma, el cual establece las reglas aplicables a todos aquellos servidores civiles del régimen del Servicio Civil previsto en la Ley N° 30057. Por tanto, las referidas disposiciones solo pueden ser de aplicación únicamente a aquellos servidores que hayan ingresado al nuevo régimen previsto en la LSC".

En ese sentido, este órgano sancionador considera que no es posible la aplicación de los deberes y/u obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de la Ley N° 30057 y su Reglamento a los servidores que se encuentran procesados en el presente expediente administrativo, por cuanto se estaría vulnerando el principio de legalidad, ya que la norma de manera clara y precisa señala la normatividad aplicable, tal como ha sido descrito en los párrafos precedentes.

Sobre la falta tipificada en el inciso d) Negligencia en el desempeño de sus funciones.

En ese sentido, en todo vínculo laboral el servidor se encuentra en el compromiso de cumplir con las labores que sean delegadas, debiendo estas realizarse de manera oportuna y adecuada, teniendo en consideración los lineamientos que establece el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), directivas establecidas en cada entidad y otros instrumentos de gestión.

Debe el servidor realizar las labores encomendadas con el debido deber de diligencia, a lo cual para mayor abundancia a lo descrito, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia "...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)". Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en "...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, falta de exactitud e indolencia en la ejecución

243



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



de las tareas..."¹, en tal sentido se puede representar como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, ahínco y dedicación.

Ahora, la falta negligencia en el desempeño de sus funciones, para que pueda encuadrarse a una conducta específica exige que esta sea complementada con reglamentos normativos como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), directivas establecidas en cada entidad, entre otros instrumentos de gestión, en donde deben estar descritos las funciones concretas que debe desarrollar el servidor diligentemente en el marco de la relación con la entidad, entendiéndose por funciones a todas aquellas tareas o actividades que se encuentren inherentes al cargo o todas aquellas que hayan sido asignadas por sus superiores jerárquicos.

A partir de lo referido en los párrafos anteriores podemos analizar la imputación realizada a los procesados sobre la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, esto es, la negligencia en el cumplimiento de sus funciones, las cuales se dieron por omisión, funciones que se encuentran descritas en los documentos de gestión que obran en el expediente (MOF 2014 de la MPLP):

Respecto al Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local, Código DS5-05-295-3, CAP 164, ejercida por **FREDY DELGADO MONTEZA**: Función específica número 1 y 2:

1. *La Gerencia de Infraestructura de Desarrollo Local, es responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar el espacio físico y uso del suelo, la ejecución de proyectos en obras públicas del ámbito de la Provincia de Leoncio Prado.*
2. *Coordina, organiza, programa, y controla los proyectos de inversión.*

Respecto al Subgerente de Formulación y Ejecución de Proyectos, Código DS4-05-295-2, CAP 168, ejercida por **PERCY LLANTO VERGARAY**: Función específica número 1 y 2:

1. *Conducir y ejecutar los Proyectos de Inversión Pública a cargo de la Municipalidad por modalidad de administración directa en coordinación con el Residente e Inspector de Obras, de conformidad con el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan de Desarrollo Regional.*
2. *Controla la elaboración y ejecución de estudios, proyectos de ingeniería, metrados, Análisis de costos, presupuestos, especificaciones técnicas y otros que sean necesarios para expediente técnico, bajo la modalidad de administración directa y contrata.*

Respecto al Formador de Proyectos de Inversión, Código E.14-20-305-2, CAP 172, ejercida por **REYNALDO HERPACIO USCAMAYTA**: Función específica número 1, 2 y 4:

1. *Elaborar y suscribir los estudios de pre inversión y registrar en el Banco de Proyectos.*
2. *Poner a disposición, durante la fase de pre inversión, de la DGPM y de los demás órganos del SNIP toda la información referente al PIP, en caso éstos la soliciten.*
3. *...*
4. *Realizar las coordinaciones y consultas necesarias con las diferentes instituciones así como con la Subgerencia de Programación e Inversiones*

¹MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario, en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

(OPI), para evitar la duplicación de proyectos, como requisito previo a la remisión del estudio para la evaluación.



DESCARGOS PRESENTADOS:

En cuanto a los descargos presentados por los procesados Percy Llanto Vergaray y Reynaldo Herpacio Uscamayta, quienes señalan lo siguiente:

- Que el anterior Subgerente de Formulación y Ejecución de Proyectos y el anterior Formulador de Proyectos de Inversión no hicieron entrega de cargo, lo cual fue motivo de no poder establecer si es que el proyecto "INSTALACIÓN DE SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SERVICIO DE SANEAMIENTO EN LA LOCALIDAD DE CAPITÁN SOTO, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – HUÁNUCO", ya contaba con expediente técnico, así mismo que el banco de proyectos se encontraba en la fase de perfil, razón por la que basándose en dicha información se procedió a elaborar los Términos de Referencia hasta la contratación del servicio de consultoría para elaboración del expediente técnico.
- Que, como quiera que los anteriores servidores no han realizado la entrega de cargo correspondiente, los procesados solo tenían la información consignada en el Banco de Proyectos, la misma que constituye información oficial ante el Estado.
- Que, vuelven a sostener que los antecesores no realizaron la respectiva entrega de cargo y lo único que pudieron verificar es lo que se encontraba detallado en el banco de proyectos, en donde se encontraba en la fase de perfil, no existiendo alguna otra forma de poder verificar el avance de información respecto al proyecto.

De lo expuesto, corresponde aclarar que, el servidor Reynaldo Herpacio Uscamayta, como parte de sus funciones, debió realizar las coordinaciones y consultas necesarias con las diferentes instituciones así como con la Subgerencia de Programación e Inversiones (OPI), para evitar la duplicación de proyectos, como requisito previo a la remisión del estudio para la evaluación, información que con la emisión de la Resolución de Alcaldía N°0950-2013-MPLP de fecha 28 de agosto de 2013 en donde se resuelve APROBAR el Expediente Técnico denominado: "INSTALACIÓN DE SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SERVICIO DE SANEAMIENTO EN LA LOCALIDAD DE CAPITÁN SOTO, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – HUÁNUCO", se había hecho pública, en donde se encargó el cumplimiento de la misma a la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local, por lo que dicha Gerencia fue notificada con la Resolución, por otro lado, debió buscar los antecedentes de dieron inicio a dicho proyecto en el acervo documentario antes de emitir los trámites de los términos de referencia y requerimientos técnicos mínimos, procurando en todo momento evitar la duplicidad de proyectos, lo cual si bien es cierto no causó un perjuicio considerable, sin embargo el uso de los recursos (humanos y logísticos) del estado para desarrollar el proceso se vio afectado.

En cuanto a los servidores Fredy Delgado Montez y Percy Llanto Vergaray, ambos han actuado negligentemente, el primero de los mencionados omitió realizar labores de supervisión y control de los procesos administrativos internos para la elaboración y aprobación de expediente técnico, al no advertir que la Subgerencia de Formulación y Ejecución de Proyectos le derivó para su aprobación y trámite los Términos de Referencia para la elaboración del Expediente Técnico "INSTALACIÓN DE SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SERVICIO DE SANEAMIENTO EN LA LOCALIDAD DE CAPITÁN SOTO, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – HUÁNUCO", proyecto que ya contaba con expediente técnico aprobado mediante Resolución de Alcaldía N°0950-2013-MPLP de fecha 28 de agosto de 2013. Denotando con su actuación negligente falta de organización y control de los procesos técnicos de formulación de expediente técnico conforme a sus funciones establecidas en el MOF de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, por su parte el segundo de los mencionados omitió supervisar y controlar los procesos administrativos internos para la elaboración y aprobación de expediente técnico, al no advertir que dicho proyecto ya contaba con expediente técnico y aprobación mediante resolución de alcaldía, información que no es imposible de conseguir, siempre y cuando

242



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062 - 562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



hubiesen realizado las acciones necesarias propias de sus funciones asignadas mediante el MOF de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, por otro lado indica que al no haberles hecho entrega de cargo los anteriores servidores en el mismo cargo, no es posible saber el estado en el que se encontraban los proyectos, lo cual era motivo suficiente de verificar los antecedentes que tenían dichos proyectos.

Por lo expuesto y de la revisión del expediente administrativo de proceso disciplinario este órgano sancionador considera corresponde imputársele objetivamente a los servidores **Fredy Delgado Monteza, Percy Llanto Vergaray y Reynaldo Herpacio Uscamayta**, la comisión de la falta administrativa tipificada en el inciso d) del artículo 85 de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.

SANCIÓN IMPUESTA.

Que, del análisis realizado al presente expediente y del descargo presentado por el servidor procesado, este órgano sancionador, de conformidad a lo establecido en el artículo 87° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, donde establece que para los criterios de determinación y aplicación de la sanción:

Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado	No se ha acreditado dicha condición.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se ha acreditado dicha condición.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Al momento de la comisión de la falta imputada se encontraba en los cargos de Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local, Subgerente de Formulación y Ejecución de Proyectos y Formador de Proyectos de Inversión.
Las circunstancias en que se comete la infracción	Su actuar negligente dio inicio del PAD.
La concurrencia de varias faltas	No se ha acreditado dicha condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la imputada falta	La falta se debió a la negligencia de los servidores que dependen de la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local.
La reincidencia en la comisión de la falta	No se ha acreditado dicha condición.
La continuidad en la comisión de la falta	No se ha acreditado dicha condición.
El beneficio obtenido	No se ha acreditado dicha condición.

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por los servidores **Fredy Delgado Monteza, Percy Llanto Vergaray y Reynaldo Herpacio Uscamayta**, establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, se impone la aplicación de la **SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA**.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062-562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de resolverlo;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **FREDY DELGADO MONTEZA, PERCY LLANTO VERGARAY Y REYNALDO HERPACIO USCAMAYTA** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de estar válidamente notificada.

Artículo 2.- NOTIFIQUESE la presente resolución en sus respectivos domicilios reales de los servidores sancionados, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente de acuerdo al plazo establecido en la ley.

Artículo 3.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA

Lic. Adm. de la Municipalidad SANTIAGO BOLAÑA
SUBGERENTE DE REGULACIÓN MUNICIPAL

241



192

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA N° 004 -2019 -SG.RR.HH/MPLP

Tingo María, 22 de mayo de 2019

VISTO:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°03, informe final N°01-2019-GAF-MPLP, sobre el proceso administrativo disciplinario seguido contra **WILFREDO CRISPIN GUILLEN, ISAÍAS RUIZ TINEO Y WINDER ELADIO RADA JAIMES, 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.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:



ANTECEDENTES:

El Informe N°167-2016-CAE/MPLP de fecha 16 de octubre de 2016, el Técnico de Control de Asistencia y Escalafón pone de conocimiento al Subgerente de Recursos Humanos el estado del servidor Gualdemar Ordoñez Sajami, quien ha cumplido 72 años de edad y corresponde tramitar el cese por límite de edad.

Carta N° 0233-2016-SG.RR.HH-MPLP, de fecha 18 de noviembre del 2016, la Subgerencia de Recursos Humanos remite a la Gerencia de Administración y Finanzas dar inicio al trámite de cese definitivo del servidor GUALDEMAR ORDOÑEZ SAJAMI, por haber excedido el límite de edad.

Informe N° 269-2016-ERPMPPLP/TM, de fecha 28 de noviembre del 2016, el Especialista en Remuneraciones y Pensiones remite a la Subgerencia de Recursos Humanos el sustento técnico y liquidación para el cese del servidor nombrado GUALDEMAR ORDOÑEZ SAJAMI.

Carta N° 0242-2016SG.RR.HH-MPLP, de fecha 29 de noviembre del 2016, la Subgerencia de Recursos Humanos comunica a la Gerencia de Administración y Finanzas el sustento técnico y liquidación para el cese y término de la carrera y otorgamiento de 30 años de servicios al servidor GUALDEMAR ORDOÑEZ SAJAMI.

Opinión Legal N°349-2016-GAJ-MPLP, de fecha 14 de diciembre del 2016, la Gerencia de Asuntos Jurídicos - MPLP, se recomienda al Despacho de Alcaldía el cese definitivo

218
215

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

por límite de edad de setenta años de edad del servidor GUALDEMAR ORDOÑEZ SAJAMI.

Resolución de Alcaldía N° 685-2016-MPLP, de fecha 16 de diciembre del 2016, se resuelve declarar el cese definitivo del servidor nombrado de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado GUALDEMAR ORDOÑEZ SAJAMI.

Memorando N°004-2017-MPLP/A, de fecha 04 de enero del 2017, el Despacho de Alcaldía solicita a la Gerencia de Asuntos Jurídicos opine sobre la acción administrativa de los funcionarios y servidores que dejaron pasar más de 02 años el cese del señor Gualdemar Ordoñez Sajami en mérito del Provisto S/N de fecha 03 de enero del 2017 del Jefe del Órgano de Control Interno.

Opinión Legal N° 004-2017-GAJ-MPLP, de fecha 05 de enero del 2017, la Gerencia de Asuntos Jurídicos, recomienda la inclusión de un segundo párrafo de la Resolución de Alcaldía N°685-2016-MPLP, y así mismo que se remita los actuados a la Secretaría Técnica – PAD para el inicio de las acciones pertinentes contra los funcionarios que dejaron pasar dos años el cese del referido servidor por la causal de límite de edad.



Resolución de Alcaldía N° 025-2017-MPLP, de fecha 09 de enero del 2017 se resuelve modificar en la parte resolutoria de la Resolución de Alcaldía N° 685-2016-MPLP, en su Artículo Primero, el mismo que debe decir: Artículo Primero: Declarar el cese definitivo del servidor nombrado de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado GUALDEMAR ORDOÑEZ SAJAMI.

Informe de Precalificación en donde se recomienda instaurar proceso a los servidores Wilfredo Crispin Guillen, Isaias Ruiz Tineo y Winder Eladio Rada Jaimes por haber incurrido en la falta tipificada en el artículo 98 – literal 98.3 "La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo", e imponerles la sanción de amonestación escrita.

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS:

FALTA IMPUTADA:

Se imputa a los servidores **Wilfredo Crispin Guillen, Isaias Ruiz Tineo y Winder Eladio Rada Jaimes**, ser responsables de no haber advertido que el vínculo laboral del servidor Gualdemar Ordoñez Sajami con esta Entidad Edilicia, debió extinguirse el 12 de agosto del año 2014, debido a que en esa fecha ya contaba con 70 años de edad, pero continuo laborando debido al incumplimiento de sus funciones, al inobservar las disposiciones señaladas, producto de la falta de supervisión, control y seguimiento de parte de cada una de las personas encargadas del área de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, Especialista en Remuneraciones y Pensiones y el Técnico en Control de Asistencia y Escalafón.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Se procede a detallar las conductas y hechos, que han sido advertidos por el Técnico de Control de Asistencia y Escalafón Sr. Julio Moreno Jaimes, el 16 de octubre del 2016, quien da cuenta al Subgerente de Recursos Humanos que el servidor Gualdemar

284
217



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Ordoñez Sajami ha venido laborando desde el 01 de octubre de 1974 hasta 31 de noviembre del 2016, con efectividad hasta el 31 de diciembre del 2016, como Auxiliar de Recolección de Residuos Sólidos de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, Parques, Jardines y Ornato de la Gerencia de Gestión Ambiental y Defensa Civil, con un nivel de carrera y/o nivel remunerativo de Servidor Auxiliar "A" (S.A.A) con una remuneración mensual de S/1,900.00 soles bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM, de modo que el indicado servidor cuenta con más 42 años de servicios, y con 72 años de edad; por lo que, de conformidad con lo establecido en el inciso a) del artículo 186° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el término de la carrera, o cese definitivo se produce por llegar al límite de 70 años de edad.

En tal sentido, el vínculo laboral del servidor Gualdemar Ordoñez Sajami con esta Entidad Edilicia, debió extinguirse el 12 de agosto del año 2014, debido a que en esa fecha ya contaba con 70 años de edad, pero continuo laborando debido al incumplimiento de sus funciones de las personas encargadas del área correspondiente, nos referimos a Wilfredo Crispín Guillen, Sub Gerente de Recursos Humanos; Isaias Ruiz Tineo, Especialista en Remuneraciones y Pensiones; y, Rada Jaimes Winder Eladio, Técnico en Control de Asistencia y Escalafón, quienes actuaron sin el deber de diligencia que exige todo vínculo laboral, en donde el servidor se encuentra en el compromiso de cumplir con las labores que sean delegadas, debiendo estas realizarse de manera oportuna y adecuada, teniendo en consideración los lineamientos que establece el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), directivas establecidas en cada entidad y otros instrumentos de gestión.



NORMAS JURÍDICAS VULNERADAS:

Que en atribución a lo señalado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se ha podido establecer conforme al informe del visto, precisando lo siguiente:

Que, la conducta de los procesados **Wilfredo Crispín Guillen, Isaias Ruiz Tineo y Winder Eladio Rada Jaimes**, se subsume a la falta disciplinaria que se encuentran prevista en el inciso d) del Art. 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice:

(...)

Negligencia en el desempeño de sus funciones.

(...)

Esta falta se complementa con lo precisado en el numeral 98.3 del artículo 96° del Reglamento General de la Ley N°30057 – Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que señala: "La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo".

276
283

RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD DE LA FALTA



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Al estado del presente proceso, habiendo analizado lo contenido en el expediente PAD, este órgano instructor pasa a detallar y a analizar la conducta que abarca la falta imputada:

Sobre la imputación del literal "d) Negligencia en el desempeño de sus funciones".

En todo vínculo laboral el servidor se encuentra en el compromiso de cumplir con las labores que sean delegadas, debiendo estas realizarse de manera oportuna y adecuada, teniendo en consideración los lineamientos que establece el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), directivas establecidas en cada entidad y otros instrumentos de gestión.

Debe el servidor realizar las labores encomendadas con el debido deber de diligencia, a lo cual para mayor abundancia a lo descrito, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia "...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)". Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en "...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...", en tal sentido se puede representar como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, ahínco y dedicación.



Ahora, la falta negligencia en el desempeño de sus funciones, para que pueda encuadrarse a una conducta específica exige que esta sea complementada con reglamentos normativos como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), directivas establecidas en cada entidad, entre otros instrumentos de gestión, en donde deben estar descritos las funciones concretas que debe desarrollar el servidor diligentemente en el marco de la relación con la entidad, entendiéndose por funciones a todas aquellas tareas o actividades que se encuentren inherentes al cargo o todas aquellas que hayan sido asignadas por sus superiores jerárquicos.

A partir de lo señalado en los párrafos anteriores podemos analizar la imputación realizada a los procesados sobre la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, esto es, la negligencia en el cumplimiento de sus funciones, las cuales se dieron por omisión, funciones que se encuentran descritas en el Manual de Organización y Funciones (MOF-2014-MPLP), Capítulo II-3:

Respecto al Sub Gerente de Recursos Humanos, Código DS4-05-295-2, CAP 048, ejercida por **WILFREDO CRISPIN GUILLEN**: Función específica **"2. Supervisar los nombramientos, contrataciones, desplazamientos y ceses de personal de conformidad con la respectiva delegación de atribuciones, cualquiera que fuera la modalidad del contrato."**

215

Respecto al Especialista en Remuneraciones y Pensiones, Código ES5-05-707-3, CAP 049, ejercida por **ISAÍAS RUIZ TINEO**: función específica **"11. Aplicar y supervisar las"**

298

³MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

normas y procedimientos relacionados con las acciones de reconocimientos de crédito, devengados, pensiones de garantía, sobrevivientes, incrementos, reconocimiento de tiempo de servicio, gratificaciones, bonificación familiar, personal, gastos de luto y/o sepelio".

Respecto al Técnico de Control de Asistencia y Escalafón, Código ES3-05-707-1, CAP 051, ejercida por **WINDER ELADIO RADA JAIMES**: función específica: **"1. Coordinar y controlar, por delegación, la aplicación de la legislación, políticas y normas referentes a los procesos técnicos de escalafón, clasificación de cargos, codificación del personal y legajo de personal.(...) 3. Dirigir, coordinar y supervisar la elaboración de los cuadros de disponibilidad del potencial humano, teniendo en cuenta los grupos ocupacionales, grados, niveles, edad, sexo, tiempo de servicio y otros. "**

En ese contexto, este órgano sancionador considera que los imputados han actuado negligentemente al no advertir las funciones propias de su cargo, las cuales se han detallado en los párrafos anteriores, siendo que dicha omisión, negligencia, desinterés, ha sido motivo de no alertar los años laborados por el servidor Gualdemar Ordoñez Sajami, motivo por el cual transcurrió dos años adicionales a la fecha de su cese conforme lo estipula la ley (cese por límite de edad – 70 años).



DESCARGOS PRESENTADOS:

Mediante escrito presentado a esta comuna solo el servidor Wilfredo Crispin Guillen, ha presentado su descargo, quien refiere haber advertido mucho tiempo antes la creación de un sistema o módulo de escalafón de personal, lo cual hubiese podido advertir a tiempo el cese de Gualdemar Ordoñez Sajami.

Señala también haber emitido el Memorandum N°056-2013-SG_RR.HH/MPLP (véase a fs. 143), sin embargo dicho documento obra en autos sin firma del emisor, ni firma de recepción del servidor a quien va dirigido, no pudiendo ser evaluado por no contar con el documento en original.

Así mismo indica que el es responsable por omisión por solo dos meses y días considerando que laboró en dicha Subgerencia hasta diciembre de 2014, debiendo ser responsables los servidores que ocuparon posteriormente dicho cargo, en tal sentido se le precisa que cuando la falta se cometió, este se encontraba como Subgerente de Recursos Humanos, lo que le hacía responsable de los actos que se omitan o realicen en dicho periodo.

Por otro lado señala que mediante el Informe N°167-2016-CAE/MPLP de fecha 16 de octubre de 2016, el Técnico de Control de Asistencia y Escalafón pone de conocimiento al Subgerente de Recursos Humanos el estado del servidor Gualdemar Ordoñez Sajami, motivo por el cual solicita que se declare la prescripción del proceso, sin embargo cabe precisar que, se puso de conocimiento advirtiendo que el servidor Gualdemar Ordoñez Sajami había cumplido 72 años de edad, motivo por el cual correspondía tramitar el cese por límite de edad, mas no a efectos de iniciar proceso administrativo disciplinario alguno, motivo por el cual no ha lugar a aceptar la solicitud de prescripción de proceso por parte de Wilfredo Crispin Guillen.

213
24

Por lo expuesto y de la revisión del expediente administrativo de proceso disciplinario este órgano sancionador considera corresponde imputársele objetivamente a los



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

servidores **Wilfredo Crispin Guillen, Isaías Ruiz Tineo y Winder Eladio Rada Jaimes** la comisión de la falta administrativa tipificada en el inciso d) del artículo 85 de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.

SANCIÓN IMPUESTA.

Que, del análisis realizado al presente expediente y del descargo presentado por el servidor procesado, este órgano sancionador, de conformidad a lo establecido en el artículo 87° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, donde establece que para los criterios de determinación y aplicación de la sanción:

Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado	No se ha acreditado dicha condición.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se ha acreditado dicha condición.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Al momento de la comisión de la falta imputada se encontraba en los cargos de Subgerente de Recursos Humanos, Especialista en Remuneraciones y Pensiones y Técnico de Control de Asistencia y Escalafón
Las circunstancias en que se comete la infracción	Su actuar negligente dio inicio del PAD.
La concurrencia de varias faltas	No se ha acreditado dicha condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la imputada falta	La falta se debió a la negligencia de los servidores que dependen de la Subgerencia de Recursos Humanos.
La reincidencia en la comisión de la falta	No se ha acreditado dicha condición.
La continuidad en la comisión de la falta	No se ha acreditado dicha condición.
El beneficio obtenido	No se ha acreditado dicha condición.



En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por los servidores **Wilfredo Crispin Guillen, Isaías Ruiz Tineo y Winder Eladio Rada Jaimes**, establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, se impone la aplicación de la **SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA.**

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de

212
216



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de resolverlo;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **WILFREDO CRISPÍN GUILLEN, ISAÍAS RUIZ TINEO Y WINDER ELADIO RADA JAIMES** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de estar válidamente notificada.

Artículo 2.- NOTIFIQUESE la presente resolución en sus respectivos domicilios reales de los servidores sancionados, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente de acuerdo al plazo establecido en la ley.

Artículo 3.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA
[Signature]
DII. APLICADOR JURÍDICO SANTIAGO BOLA
SUBGERENTE INDEPENDIENTE VOLUNTARIA

209 2-11



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Peru
Av. Alameda Peru N° 525
062 - 562351



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

INFORME DE PRECALIFICACION N°20-2020-MPLP-STPAD

A : LIC. ADM. DAYBIE HERACLITO SANTIAGO BORJA
Subgerente de Recursos Humanos
DE : ABOG. JORGE DÁVILA CHUMPTAZI
Secretario Técnico de PAD



ASUNTO : No ha lugar de Procedimiento Administrativo Disciplinario

FECHA : Tingo María, 21 de octubre de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto de la referencia, y en virtud a lo dispuesto por el artículo 92º de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el artículo 94º del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en mi condición de Secretario Técnico de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, a fin de comunicarle el resultado de la precalificación de los documentos que contienen el expediente de procedimiento administrativo disciplinario seguido contra los que resulten responsables, en los términos siguientes:



I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL SEÑALADO EN LA DENUNCIA, REPORTE O INFORME DE CONTROL INTERNO, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

Table with 2 columns: Field (NOMBRES, APELLIDOS, DNI, etc.) and Value (JULIO CÉSAR, MURRIETA PEZO, etc.)

Artículo 92. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:
a) El jefe inmediato del presunto infractor.
b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
c) El titular de la entidad.
d) El Tribunal del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del Titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La secretaria técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces. Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaria Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

Artículo 94. Secretaria Técnica

Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaria Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores, tanto servidores, o su vez, pueden ser servidores civiles de la entidad y ejercer la función en adición a sus funciones regulares. De preferencia serán abogadas y son designados mediante resolución del Titular de la entidad.

72



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA SEÑALADOS EN LA DENUNCIA, REPORTE O EL INFORME DE CONTROL INTERNO Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SUSTENTAN.

Con N° de Registro 202008133 de fecha 08 de julio de 2020, efectivos de seguridad ciudadana presentan denuncia argumentando lo siguiente:

Se encuentran laborando sin los equipos de protección de bioseguridad, sin equipos de protección personal (EPP), dentro de ellos gafas de seguridad, pantallas faciales, batas, ya que se encuentran en primera línea y no saben del foco de contagio y que están expuestos.

Indican que los envían a custodiar los puestos de seguridad donde el foco de contagio es fuerte y sin las medidas de protección de seguridad, así mismo indican que no son evaluadas por un médico conforme a las normas emitidas por el Ministerio de Salud, se debe realizar las pruebas rápidas y moleculares.

Que al existir un Sereno contagiado por la enfermedad del Covid 19, sus contactos deberán ser aislados y acudir al médico para que cumplan cuarentena.

Solicitan apoyo de contar con un médico para que les entregue receta médica para comprar o para que la botica municipal proporcione medicamentos, teniendo en cuenta que el Hospital de EsSalud solo le entrega pastillas de paracetamol.



Indican que el trabajador Pazos debió estar aislado ya que sus familiares han fallecido por Covid - 19.

También manifiestan que el subgerente de Seguridad Ciudadana no tiene la capacidad de desenvolverse en el cargo, no coordina como debe ser, envía a descansar cuando se sientan mal de salud, cuando debería entregar un memorándum indicando el descanso, que el rol de trabajo debe ser rotativo, que debe ser una persona que dialogue con el personal, no necesitan una persona sin criterio y que tenga un curso sobre defensa civil, primeros auxilios y seguridad ciudadana, que es el perfil para asumir el cargo.

Le hacen recordar al alcalde un ofrecimiento de bano y que no ha cumplido con ellos, bano que afirman necesitar y que le corresponde.

Que debido a sus reclamos les practicaron la prueba rápida, que no es segura ni confiable, porque la enfermedad se pronuncia a los 7 u 8 días por lo que piden que se les practique pruebas moleculares.

III. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Los hechos mencionados deben ser analizados con la Ley del Servicio Civil, de acuerdo a los lineamientos y procedimientos establecidos al amparo de la Ley N° 30057, en tal sentido presuntamente la falta disciplinaria cometida se encuentra previsto en el Art. 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, la cual se pasa a detallar:

(...)

d) Negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)

71



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

IV. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE DISPONE EL ARCHIVO.

La declaración de no haber lugar y archivamiento directo por parte del Secretario Técnico tiene carácter excepcional, debiendo exponerse adecuada y suficientemente en el Informe de precalificación las fundamentos que sustentan dicho archivamiento, el mismo que solo podría sustentarse en la ausencia de medios probatorios que sustenten la denuncia o en la atipicidad de la conducta presuntamente infractora, es decir, que no constituye una falta pasible de sanción disciplinaria².

Señala el artículo 91° del Reglamento de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Como se advierte, frente al incumplimiento de obligaciones por parte de los servidores públicos en el marco de la relación de subordinación con su entidad empleadora, esta puede ejercer su potestad disciplinaria a través de un PAD.

Resulta relevante en este punto señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la Ley N° 27444): "[...] Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria."



En el presente caso en particular, un grupo de trabajadores de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana presentan denuncia argumentando no contar con los equipos de protección de bioseguridad, así mismo que el establecimiento de EsSalud solo le otorga pastillas de paracetamol, por lo que solicitan un médico que les otorgue una receta para comprar sus propios medicamentos o que la botica municipal les otorgue, entre otros pedidos.

Por otro lado, obra en autos el informe N°271-2020-SGSC-GSP-MPLP/Tingo María, de fecha 15 de julio de 2020, a través del cual el Subgerente de Seguridad Ciudadana pone de conocimiento la siguiente:

- ◆ Desde el inicio de la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria Nacional, el suscrito en su condición de responsable de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana ha dotado de los medios logísticos disponibles, en protección y salvaguardar su integridad física, haciéndoles entrega para ello, en varias ocasiones de mascarillas de protección, guantes quirúrgicos, alcohol, traje overol e independientemente en forma continua son sometidos a la prueba de temperatura digital, y otros exámenes que amerite su estado clínico de salud, así también se les practica la prueba rápida COVID-19, conforme es de verse a fs. 38-24.
- ◆ Los vehículos municipales asignados para el patrullaje, los cuales son desinfectados a través de la fumigación constante que es de pleno conocimiento de la máxima autoridad edil, así mismo en ciertas ocasiones el

²Informe Técnico N°034-2019-SERVIR/GPGSC

70



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

personal de serenazgo ha tenido contacto o intervención cercana a personas con sospecha de COVID - 19, estos por disposición de despacho y con conocimiento de la instancia administrativa superior han sido sometidos a cuarentena como una medida preventiva inmediata y adecuada, conforme es de verse a fs. 12-23.

- ❖ La ubicación de los efectivos de serenazgo, no es cercana o próxima a las personas, debido a que estos se encuentran situados en las puertas de acceso de los inmuebles, las que están mayormente a una distancia que supera los treinta metros hacia los ambientes que ocupan las personas sujetas a la medida de la cuarentena conforme es de verse a fs. 16-19.
- ❖ Que en las reiteradas ocasiones que el personal de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana ha mostrado algún malestar en su estado de salud, de inmediato se les autorizó la concurrencia al nosocomio respectivo, para su evaluación, diagnóstico y tratamiento, y cuando es necesario la observancia de la cuarentena, esta les ha sido concedida con todas las consideraciones como si estuviesen trabajando, esto es, sin afectar su remuneración mensual y otros beneficios que por Ley les corresponde, así mismo que por gestión de dicha subgerencia, todos los efectivos de serenazgo han sido sometidos a las pruebas rápidas.
- ❖ Que a los trabajadores se les otorga el aislamiento (cuarentena) y la atención médica oportuna a través de ESSalud, para su tratamiento que corresponda, y en lo que dicen que en el referido nosocomio se les hace entrega de pastillas de paracetamol, esto no es de competencia Municipal, sino de la propia entidad aseguradora de Salud, cuyo sistema así está diseñado para todos los trabajadores civiles del sector público.
- ❖ Que los familiares difuntos del servidor Jesús Alejandro Pozos Cárdenas, no tienen ninguna relación contractual o extracontractual con la entidad edil, por lo que no atañe ninguna responsabilidad al respecto; por otro punto: en lo que dicen al aislamiento de este efectivo, dicha medida sí se adoptó oportunamente para lo cual se le concedió el aislamiento, habiendo cumplido la misma por el periodo recomendado.
- ❖ Precisa que la evaluación de su capacidad y desempeño en el cargo, es competencia única y exclusiva de los funcionarios municipales de los cuales dependo estructural y orgánicamente, quienes en forma constante evalúan mi capacidad administrativa y operativa en el desarrollo de mi función frente a la ciudadanía, cumpliendo la misión en el contexto de la seguridad ciudadana.
- ❖ Desde el la declaración del régimen excepcional de estado de emergencia sanitaria, desde el inicio, esta Subgerencia ha orientado la gestión a la protección de los efectivos de Serenazgo, siendo una clara muestra de ello, que se les ha dotado de los implementos de bioseguridad disponibles con los que se ha contado.
- ❖ En el extremo de enviarlos a descansar con Memorándum, ningún trabajador se encuentra exento de faltar a su centro de labores por motivo de alguna enfermedad no justificada, pero cuando esta se produce, debe acreditar su inasistencia con el correspondiente descanso médico emitido por un galeno autorizado; así, este documento servirá para garantizar que el trabajador enfermo continúe recibiendo su remuneración durante el período que dure su inasistencia, y en caso de enfermedad muy prolongada, será validada por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) que emitirá ESSALUD.
- ❖ En el sentido de ser autoritario, puntualizó que este calificativo deviene por el motivo que en varias ocasiones, los denunciantes han sido objeto de observaciones y llamadas de atención por parte de este Despacho, debido que cuando han sido comisionados o se les ha sido encomendada, apreciándose que desde su reintegro a la entidad municipal, han demostrado en todo





"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

momento abulia y decidia para el servicio, al cual hasta la fecha no se han adaptado con la vocación que la misión requiere y contrariamente, han generado en los demás integrantes de esta Subgerencia, un régimen disociador, bajo una absurda y equivocada acepción de haber sido repuestos por mandato judicial, y como tal refiere ser inamovibles laboralmente por gozar de estabilidad.

Así mismo, mediante el informe N°0182-2020-SGL-GAF-MPLP/IM de fecha 15 de julio de 2020, emitido por la Subgerencia de Logística, en donde precisan las órdenes de compra para adquisición de materiales de bioseguridad para la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, las cuales se detalla la compra de mascarillas, alcohol en gel en dos presentaciones, útiles de limpieza, lentes de seguridad, buzos descartables, jabón líquido, guantes de látex, entre otros.

En tal sentido, corresponde que este despacho emita pronunciamiento respecto a presuntas responsabilidades administrativas, por lo partimos precisando que de acuerdo a los detalles brindados por el Subgerente de Seguridad Ciudadana y Subgerente de Logística, queda evidenciado que a los efectivos de serenazgo se le ha brindado los equipos de protección personal, conforme se aprecia en los cargos de recepción que obran en autos del presente expediente.

En cuanto a su denuncia de que están expuestos a focos altos de contagio sin las medidas de protección de seguridad, en autos obra vistas fotográficas en donde se puede advertir que el personal de serenazgo se encuentra a muchos metros de distancia de los "focos de contagio" y que en el momento se encuentran con sus mascarillas.



En cuanto al contagio del efectivo de serenazgo, el Subgerente de Seguridad Ciudadana ha precisado que en su momento se realizó el aislamiento de dicho efectivo identificado como Jesús Pazos Cárdenas desde el 21 de junio de 2020 hasta el 05 de julio de 2020 conforme es de verse a fs. 13-14.

En su denuncia precisan que en el Hospital I – EsSalud solo les entregan pastillas de paracetamol y que requieren de un médico que les entregue receta médica para comprar sus medicamentos, al respecto no podemos emitir pronunciamiento, ya que los médicos especializados en el contexto de esta pandemia COVID – 19, se encuentran precisamente laborando en los hospitales, los cuales siguen un protocolo establecido por el Ministerio de Salud, respecto a la atención por presuntos contagios de coronavirus.

En lo que respecta a lo mencionado del Subgerente de Seguridad Ciudadana, sobre sus capacidades de desenvolvimiento y su criterio en el cargo, debe ser evaluado por el Área de Recursos Humanos y el Titular de la entidad, la cual se hace de manera constante.

En cuanto a la entrega del bono, no es posible de ser evaluado por este despacho.

En su denuncia aducen que les practicaron solo pruebas rápidas, la cual mencionan que no es seguro ni confiable, en este punto, luego de constatar en la página del Instituto Nacional de Salud, se ha podido verificar que en el Departamento de Huánuco no existe un laboratorio público que pertenezca al Ministerio de Salud o a ESSALUD, ni un laboratorio privado autorizado, en donde se practiquen pruebas moleculares, sin embargo cabe precisar que en autos obran constancias de realización de pruebas rápidas a los servidores denunciados.



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", precisa también que el Secretario Técnico pueda, entre otras funciones, declarar NO HA LUGAR a trámite la denuncia y disponer su archivo, solo cuando no se adjunte a la misma documentos o medios probatorios que den el sustento respectivo; así, cuando el Secretario Técnico estime deficiente una denuncia (por ejemplo, porque no cuente con fundamento probatorio suficiente o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia), con fundamentación debida puede determinar no ha lugar una respectiva denuncia.

V. DISPOSICIÓN DEL ARCHIVO.

Conforme a lo previsto en el artículo 92° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, está Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario declara **NO HA LUGAR** a trámite la denuncia seguida contra Julio César Murieta Pezo, por los fundamentos expuestos en el presente informe, y consecuentemente disponer el archivo respectivo.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA

AHO. JORGE DÁVILA CHUMBITAZI
SECRETARIO TÉCNICO PAD

67

INFORME DE PRECALIFICACION N°14-2020- MPLP-STPAD

A : LIC. ADM. DAYBIE H. SANTIAGO BORJA
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO : Recomienda no ha lugar de instauración de PADs

FECHA : Tingo María, 06 de agosto de 2020.



Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de hacer de su conocimiento el presente informe de precalificación que se alcanza a su despacho en su calidad de Órgano Instructor competente precisando lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

Oficio N°053-2020-OCI-MPLP-I de fecha 26 de Febrero de 2020, remitido por el CPC Roddy William Silva Mory, Jefe del Órgano de Control Institucional de la MPLP mediante el cual remite el documento presentado por el regidor Pedro Andrés Sánchez García sobre solicitud de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario relacionada al Proceso del Concurso Público de Méritos N°02-2019-MPLP bajo el Régimen Laboral N°276, en contra de la Econ. Diana Cuesta Saavedra y el Ing. Hugo Esquivel Ariza.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES:

NOMBRES	DIANA
APELLIDOS	CUESTA SAAVEDRA
DEPENDENCIA EN LA QUE LABORA	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
RÉGIMEN LABORAL	D.L. N°276
CARGO	GERENTE

NOMBRES	HUGO
APELLIDOS	ESQUIVEL ARIZA
DEPENDENCIA EN LA QUE LABORA	GERENCIA MUNICIPAL
RÉGIMEN LABORAL	D.L. N°276
CARGO	GERENTE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
 Abog. JORGE DAVIDA CIFUENTES
 SECRETARIO TÉCNICO PAD



III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA :

Fluye de los actuados que a través de la Carta N°02-(48)-2020-S-R-PASG-MPLP/TM de fecha 25 de febrero de 2020 el Abog. Pedro Andrés Sánchez García presenta ante el CPC Roddy William Silva Mary una solicitud a fin de que se inicie el procedimiento administrativo disciplinario al Ex Gerente Municipal y a la Gerente de Administración y Finanzas, por el incumplimiento de sus funciones detalladas en el MOF de la MPLP al no dirigir, supervisar y evaluar funciones del Subgerente de Recursos Humanos.

Argumenta en su denuncia el primer regidor que, la Gerente de Administración y Finanzas Diana Cuesta Saavedra es jefe inmediato del Subgerente de Recursos Humanos, quien no observó lo indicado en el Artículo 3° del Decreto Supremo N°003-2018-TR, al publicar el Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP, Régimen Laboral D.L. N°276 – CAP, para el periodo fiscal 2020, Únicamente en la página web institucional de la MPLP 17/12/19, por lo que según el MOF 2013 de la MPLP la Gerencia de Administración y Finanzas tiene la función básica de planificar, organizar, dirigir (...) coordinar, y controlar los procesos básicos y las actividades de los sistemas administrativos de (...) Recursos Humanos, (...) siendo responsables del cumplimiento de sus objetivos y metas. Así mismo indica que una de las funciones generales de la Gerencia de Administración y Finanzas es: 4. Supervisar el proceso de administración de personal, en sus etapas de selección, evaluación, (...).

De la misma manera, amplía su denuncia contra el Gerente Municipal Hugo Esquivel Ariza, indicando que la Gerencia Municipal es jefe inmediato de la Gerente de Administración y Finanzas, y que según línea de autoridad establecida en el MOF 2013 de la MPLP señala que la Gerencia Municipal depende directamente del Alcalde, asumiendo responsabilidades administrativas con relación a los objetivos y metas institucionales y tienen mando directo sobre los funcionarios y demás personal administrativo (en este caso, ha tenido mando directo en la Gerencia de Administración y Finanzas, y en la Subgerencia de Recursos Humanos. Así mismo que según la naturaleza del puesto establecida en el MOF 2013, la Gerencia Municipal es el órgano de Gerencia encargado de conducir y supervisar la gestión administrativa de conformidad con las normas legales técnicas vigentes, además que la función básica del Gerente Municipales de planificar, organizar, dirigir y supervisar la ejecución del cumplimiento de metas y otras actividades técnico-administrativas. También indica que las funciones generales del Gerencia Municipal es: 4. Planificar, organizar, dirigir y supervisar y evaluar las acciones de la gestión municipal, las actividades técnicas y administrativas (...) 7. Controlar y evaluar la gestión administrativa, (...) disponiendo medidas correctivas: 9. Proponer al Alcalde las personas a ser designadas en cargos de confianza (...); así mismo, proponer acciones (...) de administración de recursos humanos.

IV. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

Los hechos mencionados deben ser analizados con la Ley del Servicio Civil, logrando subsumir la conducta del procesado a los lineamientos y procedimientos establecidos al amparo de la Ley N° 30057, la cual se pasa a detallar:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
Tingo María
AV. ALAMEDA PERU N° 525
SECRETARÍA TÉCNICA PAD

(...)

d) Negligencia en el desempeño de las funciones.

 (...)

V. DE FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE DISPONE EL ARCHIVO.

Al estado del presente procedimiento, resulta necesario que esta Secretaría Técnica se pronuncie respecto a todos los argumentos plasmados en el escrito presentado por el Primer Regidor Pedro Andrés Sánchez García, a fin de evaluar si existe o no responsabilidad administrativa de acuerdo a la establecido por la Ley.

Argumenta en su denuncia el primer regidor que, la Gerente de Administración y Finanzas Diana Cuesta Saavedra es jefe inmediato del Subgerente de Recursos Humanos, quien no observó lo indicado en el Artículo 3° del Decreto Supremo N°003-2018-TR, al publicar el Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP, Régimen Laboral D.L. N°276 - CAP, para el período fiscal 2020, únicamente en la página web institucional de la MPLP 17/12/19, por lo que según el MOF 2013 de la MPLP la Gerencia de Administración y Finanzas tiene la función básica de planificar, organizar, dirigir (...) coordinar, y controlar los procesos básicos y las actividades de los sistemas administrativos de (...) Recursos Humanos, (...) siendo responsables del cumplimiento de sus objetivos y metas. Así mismo indica que una de las funciones generales de la Gerencia de Administración y Finanzas es: 4. Supervisar el proceso de administración de personal, en sus etapas de selección, evaluación, (...).

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
 LINGA MARÍA
 AV. ALAMEDA PERÚ N° 525
 062 - 562351
 SECRETARÍA TÉCNICA

Pues bien, el Manual de Organización y Funciones de esta entidad, en el Cargo Estructural de Gerente de Administración y Finanzas, especifica que tiene como Función Básica: **"La Gerencia de Administración y Finanzas tiene la función básica de planificar, organizar, dirigir, ejecutar, coordinar, y controlar los procesos técnicos y las actividades de los sistemas administrativos de Contabilidad, Tesorería, Recursos Humanos, Logística, y Control Patrimonial y Mergés de Bienes, siendo responsable del cumplimiento de sus objetivos y metas"** y como Función General: **"4. Supervisar el proceso de administración de personal, en sus etapas de selección, evaluación, control, remuneración, promociones, ascensos, estímulos, capacitación y otorgamiento de servicios y beneficios sociales."**

De lo descrito en el párrafo anterior y de los argumentos denunciados en donde indica que la Gerente de Administración y Finanzas no ha cumplido sus funciones al ser jefe inmediato del Subgerente de Recursos Humanos, quien no observó lo indicado en el Artículo 3° del Decreto Supremo N°003-2018-TR, al publicar el Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP, Régimen Laboral D.L. N°276 - CAP, para el período fiscal 2020.

Pues bien, al respecto se tiene los actuados relacionadas al Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPL, abra el informe 182-2019-GAF-MPLP de fecha 03 de diciembre de 2019 la Gerente de Administración y Finanzas remite la propuesta de Comisión Especial para el Proceso de Concurso Público de Méritos del Régimen Laboral D.L. N°276-CAP para el período fiscal 2020, dicho comité

26



estuvo integrado por los servidores Eleuterio Adrián Advíncula, Bécquer Alejandro García Chávez y Edem Harry Parra Castañeda (miembros titulares), los cuales fueron aprobados con la Resolución de Alcaldía N°1134-2019-MPLP de fecha 10 de diciembre de 2019.

En tal sentido, fue dicho comité conformado por los servidores Eleuterio Adrián Advíncula, Bécquer Alejandro García Chávez y Edem Harry Parra Castañeda (miembros titulares), quienes fueron responsables de elaborar las Bases para el Proceso de Selección.

A tal efecto, en el artículo 6 de las Bases del Concurso Público precisa que: **"El presente concurso Público de Méritos será conducido por la Comisión de Concurso Público de Méritos para la Contratación de Personal Administrativo y operativo"**, y en su artículo 7 de dichas bases a la letra dice: **"Las personas designadas para conformar la Comisión de Concurso Público son responsables de las Bases, la fase de la evaluación y publicación de los resultados"**. Así mismo en el artículo 10 señala: **"Son obligaciones y atribuciones de la Comisión del concurso: ° Cumplir y hacer cumplir las presentes bases. ° Convocar al concurso y elaborar el cronograma de actividades. ° Establecer en base a la información proporcionada, los requisitos a considerarse en el aviso de convocatoria. ° Realizar la calificación de los postulantes de acuerdo con los criterios establecidas. ° Elaborar los cuadros de méritos, actas de instalación, proceso y acta final. ° Resolver los reclamos que formulen los postulantes, cuya decisión es inimpugnable. ° Declarar desierta la plaza cuando las candidatas no alcancen el puntaje mínimo aprobatorio (60 puntos) en el ponderado del total de las etapas que contemplan las bases del concurso. ° Descalificar a los postulantes que no cumplan lo dispuesto en las Bases del Concurso. ° Dictar las disposiciones que se requieran para la solución de situaciones no previstas en las bases, utilizando el criterio discrecional dentro del Marco Normativo Vigente. ° Declarar ganadores del Concurso Público. ° Asignar las plazas a los ganadores del Concurso Público."** **(Negrita y subrayado es nuestro)**

SECRETARÍA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
AUX. JORGE DAVILA CHUMBITAZ
SECRETARIO TECNICO PAID

Por todo lo expuesto, ante la imputación realizada que no ha cumplido sus funciones al ser jefe inmediato del Subgerente de Recursos Humanos, quien no observó lo indicado en el Artículo 3° del Decreto Supremo N°003-2018-TR, al publicar el Proceso de Concurso Público de Méritos N°002-2019-MPLP, Régimen Laboral D.L. N°276 – CAP, para el período fiscal 2020, queda desvirtuada y sin sustento, ya que si bien es cierto es la encargada de "supervisar" que de acuerdo a la RAE tiene como significado **"Ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros"**, sin embargo la Comisión Especial designadas mediante Resolución de Alcaldía son los responsables directos de las bases y la publicación, siendo estos los servidores Eleuterio Adrián Advíncula, Bécquer Alejandro García Chávez, Edem Harry Parra Castañeda y el Subgerente de Recursos Humanos Daybie Santiago Borja, quienes actualmente se encuentran dentro de un procedimiento administrativo disciplinario al no advertir que la publicación se realiza por 10 días hábiles en el portal de Talento Perú.

Así mismo dentro de la denuncia realizada por el primer regidor Pedro Sánchez García indica que el Gerente Municipal Hugo Esquel Ariza, es jefe inmediato de la Gerente de Administración y Finanzas, y que según línea de autoridad establecido en el MOF 2013 de la MPLP señala que la Gerencia Municipal depende directamente del Alcalde, asumiendo responsabilidades

25



administrativas con relación a los objetivos y metas institucionales y tienen mando directo sobre los funcionarios y demás personal administrativo (en este caso, ha tenido mando directo en la Gerencia de Administración y Finanzas, y en la Subgerencia de Recursos Humanos. Así mismo que según la naturaleza del puesto establecido en el MOF 2013, la Gerencia Municipal es el órgano de Gerencia encargado de conducir y supervisar la gestión administrativa de conformidad con las normas legales técnicas vigentes, además que la función básica del Gerente Municipales de planificar, organizar, dirigir y supervisar la ejecución del cumplimiento de metas y otras actividades técnico-administrativas. También indica que las funciones generales del Gerencia Municipal es: 4. Planificar, organizar, dirigir y supervisar y evaluar las acciones de la gestión municipal, las actividades técnicas y administrativas (...) 7. Controlar y evaluar la gestión administrativa, (...) disponiendo medidas correctivas; 9. Proponer al Alcalde las personas a ser designadas en cargos de confianza (...); así mismo, proponer acciones (...) de administración de recursos humanos.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
ALCALDE
Ausp. JORGE DAVILA CHAMBITAZ
SECRETARIO TECNICO PAD

Pues bien, en este punto precisamos que si bien es cierto el Gerente Municipal es Jefe inmediato de la Gerencia de Administración y Finanzas, sin embargo la comisión conformada para el Proceso de Concurso Público de Méritos N°02-2019-MPLP fue conformada mediante Resolución de Alcaldía N°1134-2019-MPLP, cuentan con la autonomía suficiente que le concede su designación a fin de velar por el correcto desarrollo de dicho procedimiento que es el Concurso Público de Méritos, por lo cual, no correspondería iniciar procedimiento administrativo disciplinario al Gerente Municipal argumentando incumplimiento de funciones al tener mando directo sobre la Gerente de Administración y Finanzas, por cuanto, no pertenece, y no forma parte de dicha comisión, quienes entre sus bases elaboradas, en el artículo 6 de las Bases del Concurso Público precisa que: **"El presente concurso Público de Méritos, será conducido por la Comisión de Concurso Público de Méritos para la Contratación de Personal Administrativo y operativo"**, y en su artículo 7 de dichas bases a la letra dice: **"Las personas designadas para conformar la Comisión de Concurso Público son responsables de las Bases, la fase de la evaluación y publicación de los resultados"**. Así mismo en el artículo 10 señala: **"Son obligaciones y atribuciones de la Comisión del concurso: ° Cumplir y hacer cumplir las presentes bases. ° Convocar al concurso y elaborar el cronograma de actividades. ° Establecer en base a la información proporcionada, los requisitos a considerarse en el aviso de convocatoria. ° Realizar la calificación de los postulantes de acuerdo con los criterios establecidos. ° Elaborar los cuadros de méritos, actas de instalación, proceso y acta final. ° Resolver los reclamos que formulen los postulantes, cuya decisión es inimpugnable. ° Declarar desierto la plaza cuando los candidatas no alcancen el puntaje mínimo aprobatorio (60 puntas) en el ponderado del total de las etapas que contemplan las bases del concurso. ° Descalificar a los postulantes que no cumplan lo dispuesto en las Bases del Concurso. ° Dictar las disposiciones que se requieran para la solución de situaciones no previstas en las bases, utilizando el criterio discrecional dentro del Marco Normativo Vigente. ° Declarar ganadores del Concurso Público. ° Asignar las plazas a los ganadores del Concurso Público."** **(Negrita y subrayado es nuestro)**

24



VI. RECOMENDACIÓN DE LA SECRETARÍA TÉCNICA:

Habiéndose designado al suscrito la Secretaría Técnica; de acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", precisa también que el Secretario Técnica puede, entre otras funciones, declarar NO HA LUGAR a trámite la denuncia y disponer su archivo, solo cuando no se adjunte a la misma documentos o medios probatorios que den el sustento respectivo; así, cuando el Secretario Técnico estime deficiente una denuncia (por ejemplo, porque no cuente con fundamento probatorio suficiente o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia), con fundamentación debida puede determinar no ha lugar una respectiva denuncia.

Conforme a lo previsto en el artículo 92° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica al Procedimiento Administrativo Disciplinario declara:

1. **NO HA LUGAR** a trámite la denuncia seguida contra **DIANA CUESTA SAAVEDRA** en su condición de Gerente de Administración y Finanzas y contra **HUGO ESQUIVEL ARIZA** en su condición de Ex Gerente Municipal, por los fundamentos expuestos en el presente informe, y consecuentemente disponer el archivo respectivo.
2. **NOTIFICAR** con el presente informe de precalificación a los servidores mencionados en el numeral anterior.

Es cuanto tengo que informar para los fines que estime conveniente.

Atentamente,


Abog. JORGE DAVILA CHUMBITAZI
SECRETARIO TECNICO PAD

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

INFORME DE PRECALIFICACION N°07-2020-MPLP-STPAD

A : LIC. ADM. DAYBIE HERACLITO SANTIAGO BORJA
Subgerente de Recursos Humanos
ASUNTO : No ha lugar de Procedimiento Administrativo Disciplinario
FECHA : Tingo María, 09 de marzo de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto de la referencia, y en virtud a lo dispuesto por el artículo 92º de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el artículo 94º del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en mi condición de Secretario Técnico de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, a fin de comunicarle el resultado de la precalificación de los documentos que contienen el expediente de procedimiento administrativo disciplinario seguido contra los que resulten responsables, en los términos siguientes:



I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL SEÑALADO EN LA DENUNCIA, REPORTE O INFORME DE CONTROL INTERNO, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

No se ha identificado servidor.

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA SEÑALADOS EN LA DENUNCIA, REPORTE O EL INFORME DE CONTROL INTERNO Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SUSTENTAN.

Mediante informe N°35-2019-GIDL-SGFEP-RO-MPLP-TM de fecha 22 de marzo de 2019, con el cual el Residente de obra Marco Antonio Palacios Adauto, pone de conocimiento que al iniciar sus labores en la Subgerencia de Formulación de Proyectos pusieron a su disposición una computadora personal portátil para impresión con conexión a internet, pero a su vez hacía uso desde el primer día de su laptop personal en todas los documentos.

Artículo 92. Autoridades.

Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- c) El Jefe de la entidad.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presentas totales, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces.

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

Artículo 94. - Secretaría Técnica

Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar conformada por una o más servidores. Estos servidores, a su vez, pueden ser servidores civiles de la entidad y ejercer la función en adición a sus funciones regulares. De preferencia serán abogados y son designados mediante resolución del titular de la entidad.



www.munitingomaria.gob.pe
 Municipalidad Provincial de Leoncio Prado

9



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Así mismo informa que una vez conectado el punto de internet a su laptop personal, dejó de utilizar la computadora personal portátil, máquina que nadie hacía uso hasta que el día 13 de febrero de 2019, que ingresa nuevo personal a la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local, cediéndole dicho aparato de manera verbal a la servidora Jhadyra Tatiana Santos Mariano, para que trabaje con dicha máquina y cumpla con sus funciones de trabajos encomendados, existiendo varios testigos que certifican que ha usado dicha máquina portátil ploma de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Siendo el caso que la servidora Jhadyra Tatiana Santos Mariano, presentó su carta de renuncia a su cargo, por lo cual con fecha 22/03/19, a través de una llamada telefónica, se le preguntó dónde se encontraba la laptop asignada de manera verbal, obteniendo como respuesta que desconoce que le han dado la laptop ploma.

III. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE DISPONE EL ARCHIVO.

La declaración de no haber lugar y archivamiento directo por parte del Secretario Técnico tiene carácter excepcional, debiendo exponerse adecuada y suficientemente en el Informe de precalificación los fundamentos que sustentan dicho archivamiento, el mismo que solo podría sustentarse en la ausencia de medios probatorios que sustenten la denuncia o en la atipicidad de la conducta presuntamente infractora, es decir, que no constituye una falta pasible de sanción disciplinaria¹.



Señala el artículo 91^o del Reglamento de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Como se advierte, frente al incumplimiento de obligaciones por parte de los servidores públicos en el marco de la relación de subordinación con su entidad empleadora, esta puede ejercer su potestad disciplinaria a través de un PAD.

Resulta relevante en este punto señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la Ley N° 27444): "(...) Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria."

¹Informe Técnico N°034-2019-SERVIR/GPGSC

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Ahora bien, en el presente caso en particular, de la descripción de los hechos, presuntamente habrían sustraído una laptop plomo asignada a la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local, la cual fue puesta a disposición de manera verbal a la servidora Jhodyra Tatiana Santos Mariano.

En tal sentido, esta Secretaría Técnica, a través de la Subgerencia de Control Patrimonial y Mergesl de Bienes, se obtuvo la ficha de datos de bienes activos, que obra a fs. 6, mediante el cual se verifica que la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local tiene a su cargo dos computadoras personal portátil con código patrimonial N°74080500-0010 (color negro) y N°74080500-0013 (color rojo), las cuales se encuentran con estado malo, permaneciendo dichos aparatos en la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local. No existiendo registro alguno de una computadora portátil de color plomo.

Por lo cual, a fin de obtener mayor información se solicitó a la Subgerencia de Logística que informe la cantidad de laptops adquiridas para la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local en el año 2018, a fin de establecer la preexistencia del bien supuestamente sustraído, sin embargo, mediante Carta N°52-2020-SGL-GAF-MPLP/TM de fecha 02 de marzo de 2020, la Lic. Emily Lucia Aguirre Palacios informa que no se encontró registro documental sobre la adquisición de laptops para la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local.

Por todo lo expuesto, no se ha obtenido elementos en donde se pueda advertir la preexistencia de la computadora personal portátil y así mismo las características de dicho aparato, con lo cual se pueda realizar una correcta imputación de cargos e identificación de los servidores responsables de la pérdida o sustracción.

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", precisa también que el Secretario técnico puede, entre otras funciones, declarar **NO HA LUGAR** a trámite la denuncia y disponer su archivo, solo cuando no se adjunte a la misma documentos o medios probatorios que den el sustento respectivo; así, cuando el Secretario Técnico estime deficiente una denuncia (por ejemplo, porque no cuenta con fundamento probatorio suficiente o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia), con fundamentación debida puede determinar no haber una respectiva denuncia.

IV. DISPOSICIÓN DEL ARCHIVO.

Conforme a lo previsto en el artículo 92° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario declara **NO HA LUGAR** a trámite la denuncia seguida contra los que resulten responsables, por los fundamentos expuestos en el presente informe, y consecuentemente disponer el archivo respectivo.

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO**
TINGO MARÍA

Abog. ALFREDO A. FANDURO POLGAR
SECRETARIO TÉCNICO - PAD

7

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

INFORME DE PRECALIFICACION N°03-2020-MPLP-STPAD

A : LIC. ADM. DAYBIE HERACLITO SANTIAGO BORJA
Subgerente de Recursos Humanos

ASUNTO : No ha lugar de Procedimiento Administrativo Disciplinario

FECHA : Tingo María, 13 de enero de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto de la referencia, y en virtud a lo dispuesto por el artículo 92^{mo} de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el artículo 94^{to} del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en mi condición de Secretario Técnico de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, a fin de comunicarle el resultado de la precalificación de los documentos que contienen el expediente de procedimiento administrativo disciplinario seguido contra YULIANI VELA PIMENTEL, en las términos siguientes:



IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL SEÑALADO EN LA DENUNCIA, REPORTE O INFORME DE CONTROL INTERNO, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FalTA.

NOMBRES	Yuliani Vilma
APELLIDOS	Vela Pimentel
DNI	46017766
DEPENDENCIA EN LA QUE LABORABA	Subgerencia de Seguridad Ciudadana
RÉGIMEN LABORAL	D.I. N°1057
CARGO	Ejecutivo de Monitoreo
DIRECCIÓN	Jr. Elias Mabrama 111



Artículo 92 - Autoridades
 Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:
 a) El jefe inmediato del presunto infractor;
 b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces;
 c) El Jefe de la entidad;
 d) El Jefe del Servicio Civil.
 Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del Jefe de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en atención a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, preparar la fundamentación y calificar las actas erróneas del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.
 La secretaría técnica depende de la oficina de Recursos Humanos de la entidad a la que haga sus veces.
 Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe interponer un informe verbal o escrito ante la secretaría técnica. La denuncia debe exponer claramente los hechos y adjuntar los elementos pertinentes.
Artículo 94 - Secretario Técnico
 Las autoridades de los órganos, instancias del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico que puede ser un funcionario público o un servidor civil. Los servidores públicos pueden ser servidores civiles de la entidad y ejercer la función en adición a sus funciones regulares. El procedimiento es un abogado y son designados mediante resolución del Jefe de la entidad.

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA SEÑALADOS EN LA DENUNCIA, REPORTE O EL INFORME DE CONTROL INTERNO Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SUSTENTAN.

Que mediante el informe N°428-219-SGSC-GSP-MPLP/TM de fecha 20 de agosto de 2019, el Subgerente de Seguridad Ciudadana, anuncia que la efectivo de monitoreo Yuli Zevallos Pando ha informado a la Subgerencia haber sufrido presunto estafa por parte de su compañera de trabajo Yuliani Vilma Vela Pimentel, argumentando que el día 10/06/19 en horas de trabajo le ofreció un celular Samsung A-10 a precio de S/200.00 (doscientos soles), a lo cual al parecerle barato se interesó por el producto, pagando por adelantado y que esperaría 15 días hasta que llegue el celular, posteriormente con mucha insistencia la señora Yuliani la condujo hasta la tienda CURACAO, en donde le entregaron el celular, por lo cual firmo unos documentos y verbalmente diciéndole que el teléfono venía con dos chips, de los cuales solo uno le fue entregado y el otro no, pasando los días de contrato se dio con la sorpresa que tenía una cuenta de otro chip post pago de S/231.90, por lo que al reclamarle a la señora Yuliani sobre la deuda, esta le dijo que no arreglará nada. La presunta agraviada se encuentra morificada ya que no es la única que esta atravesando por dicha estafa, sino varios compañeros han sido engañados de la misma manera, por lo cual pide la intervención del subgerente para que tome las medidas correspondientes.



FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE DISPONE EL ARCHIVO.

La declaración de no haber lugar y archivamiento directo por parte del Secretario Técnico tiene carácter excepcional, habiendo expuesto adecuada y suficientemente en el informe de precalificación los fundamentos que sustentan dicho archivamiento, el mismo que solo podría sustentarse en la ausencia de medios probatorios que sustenten la denuncia o en la atipicidad de la conducta presuntamente infractora, es decir, que no constituye una falta pasible de sanción disciplinaria.

Señala el artículo 91° del Reglamento de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Como se advierte, frente al incumplimiento de obligaciones por parte de los servidores públicos en el marco de la relación de subordinación con su entidad empleadora, esta puede ejercer su potestad disciplinaria a través de un PAD.

Resulta relevante en este punto señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la Ley N° 27444): "[...] Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las

¹ Informe Técnico N°034-2019-SERVIR/GPGSC

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria."

Ahora bien, en el presente caso en particular, de la descripción de los hechos se puede advertir que las trabajadoras mantienen un conflicto, sin embargo dicha situación no se encuentra ligada al ejercicio de sus funciones u otra acción como servidoras de esta comuna edil, sino de un hecho realizado fuera de las instalaciones de la Municipalidad de Leoncio Prado, que de ser el caso, deben ser resueltos bajo otros mecanismos legales.

Por otro lado, menciona la denunciante Yuly Zevallos Pando, que "mi compañera Yuliani en horas de trabajo me ofreció un celular Samsung A-10" (...) "tengo conocimiento que otros compañeros de trabajo están en la misma situación" (...).

Al respecto, ante la posibilidad de que en horario de trabajo y descuidando sus labores la servidora Yuliani Vela Pimentel se dedique a realizar actividades distintas a sus funciones, mediante la Carta N°47-219-ST-PAD-MPLP-IM esta Secretaría Técnica solicitó que a través de la subgerencia de Seguridad Ciudadana se informe si existen otros servidores a quienes habría ofrecido la venta de celulares en horario de trabajo, por lo cual se citó a a este despacho a fin de obtener sus declaraciones referenciadas, sin embargo, no se hicieron presente. Por lo cual, al no obtener mayores elementos que refuerzan la denuncia, resulta imposible continuar con el procedimiento.

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPG3C: "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil", precisa también que el Secretario Técnico puede, entre otras funciones, declarar **NO HA LUGAR** a trámite la denuncia y disponer su archivo, solo cuando no se adjunte a la misma documentos o medios probatorios que den el sustento respectivo; así, cuando el Secretario Técnico estime deficiente una denuncia (por ejemplo, porque no cuente con fundamento probatorio suficiente o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia), con fundamentación debida puede determinar no ha lugar una respectiva denuncia.

IV. DISPOSICIÓN DEL ARCHIVO.

Conforme a lo previsto en el artículo 92° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario declara **NO HA LUGAR** a trámite la denuncia seguida contra **YULIANI VILMA VELA PIMENTEL**, por los fundamentos expuestos en el presente informe, y consecuentemente disponer el archivo respectivo.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA

ALFREDO A. ALVARADO FELGADO
SECRETARIO TÉCNICO PAD

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

INFORME DE PRECALIFICACION N°02-2020-MPLP-STPAD

A : LIC. ADM. DAYBIE HERACLITO SANTIAGO BORJA

Subgerente de Recursos Humanos

ASUNTO : No ha lugar de Procedimiento Administrativo Disciplinario

FECHA : Tingo María, miércoles 08 de enero de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto de la referencia, y en virtud a lo dispuesto por el artículo 92^o de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el artículo 94^o del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en mi condición de Secretario Técnico de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, a fin de comunicarle el resultado de la precalificación de los documentos que contienen el expediente de procedimiento administrativo disciplinario seguido contra WILLIAM FLORES FLORES, en los términos siguientes:



IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL SEÑALADO EN LA DENUNCIA, REPORTE O INFORME DE CONTROL INTERNO, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

NOMBRES	William
APELLIDOS	Flores Flores
DNI	23014407
DEPENDENCIA EN LA QUE LABORABA	Gerencia de Desarrollo Social
RÉGIMEN LABORAL	Locación de Servicios
CARGO	Capacitador comunitario
DIRECCIÓN	Centro Perifoneo



Artículo 12 Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- c) El fiscal de la entidad.
- d) El letrado del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del fiscal de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar los asuntos, reunir, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los recursos involucrados en el proceso de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes y opiniones no son vinculantes.

El secretario técnico depende de la oficina de recursos humanos de la entidad a la que haga sus veces.

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe ser presentada oportunamente, los hechos y adjuntar los probables antecedentes.

Artículo 14 - Secretario Técnico

Las autoridades de los órganos instructivos del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico que puede estar compuesto por uno o más servidores. Éstos servidores, a su vez, pueden ser servidores civiles de la entidad y ejercer su función en adición a sus funciones regulares. De preferencia serán abogados y con formación reciente en materia de recursos humanos.



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA SEÑALADOS EN LA DENUNCIA, REPORTE O EL INFORME DE CONTROL INTERNO Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SUSTENTAN.

Que mediante el informe N°337-2019-SGL-GAF-MPLP/TM de fecha 29 de noviembre de 2019, la Subgerencia de Logística informa que el contratista por locación de servicios el señor William Flores Flores ha suscrito el anexo 02 (declaración jurada) de: II) no tener impedimento para postular en el procedimiento de selección ni para contratar con el Estado, conforme al art. 11 de la Ley de Contrataciones del estado.

Empero con fecha 29 de noviembre de 2019, la Subgerencia de Logística realiza la verificación posterior de la documentación en el portal del RNSSC – Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, obteniendo la información del contratista como tipo de sanción "Destitución", con estado vigente, impuesto por la Unidad Ejecutora N°302 – UGEL Leoncio Prado, advirtiéndose de esta manera la transgresión al principio de presunción de veracidad.



III. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE DISPONE EL ARCHIVO.

Partimos la presente fundamentación precisando que don William Flores Flores se encuentra inscrito en el RNSSC – Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, sanción que fue impuesta por la Unidad Ejecutora N°302 – Leoncio Prado, con el tipo de sanción de "Destitución", la cual se encuentra en estado "Vigente", precisari además que las sanciones de categoría administrativa acarrearán inhabilitación permanente aplicable solo en el sector educación, de conformidad al artículo 1 de la Ley N°29988. Por lo cual mediante la Gerencia de Asuntos Jurídicos de la MPLP se solicitó a la UGEL-LP que remita la documentación de la resolución de sanción con todos los actuados, en donde se puede advertir que efectivamente mediante la Resolución Directoral UGELLPN°004291 de fecha 24 de octubre de 2018 se impuso la sanción administrativa disciplinaria de DESTITUCIÓN del servicio al Prof. William Flores Flores, director de la I.E. N°32568 – Puente Infi (...)

Es así, que de acuerdo al literal b del artículo 52 de la Ley N°29944 referente a inhabilitación, señala a la letra que: "La sanción de destitución implica la inhabilitación para el desempeño de función pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años."

Orientado en ese sentido, la Subgerencia de Logística indica que de acuerdo al literal a) del numeral 11.1 del artículo 11 de la Ley N°30225, se encuentran impedidos de ser participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas; k) En todo proceso de contratación, las personas inscritas en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI), sea en nombre propio o a través de persona jurídica en la que sea accionista u otro similar, con excepción de las empresas que colzan acciones en bolsa. Asimismo, las personas inscritas en el Registro Nacional de Abogados Sancionados por Mala Práctica Profesional y en el **Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, por el tiempo que**

190



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

establezca la ley de la materia, así como en todos los otros registros creados por Ley que impidan contratar con el Estado. **(Negrita y subrayado es nuestro)**

Por tanto, don William Flores Flores se encuentra inhabilitado para el desempeño de la función pública bajo cualquier forma o modalidad por un periodo de 5 años, es decir hasta 24 de octubre de 2023.

Por su parte, respecto al procedimiento administrativo disciplinario que analiza esta secretaría técnica se precisa que la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, CEFP) se regularon las disposiciones legales aplicables a toda persona que realice función pública³, sin distinguir su régimen laboral o modalidad de contratación, estableciendo una serie de principios, deberes y prohibiciones éticas que generan responsabilidad pasible de sanción en el servidor público que les trasgreda.

De otro lado, el Reglamento General de la ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (vigente desde el 14 de junio de 2014), establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación.



Asimismo, los literales g) y h) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General derogan el artículo 4, los Títulos I, II, III y IV (referido a sanciones y procedimiento) del Reglamento del CEFP, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.

Siendo así, las entidades solo tenían competencia para aplicar las infracciones y el procedimiento sancionador previsto en el CEFP y su reglamento hasta antes de que se entre en vigencia la disposición derogatoria mencionada en el párrafo anterior del presente informe, es decir hasta el 13 de junio de 2014.

El Capítulo I del Título IV del Reglamento del CEFP, reguló la multa y la resolución contractual como sanciones aplicables al personal que realice función pública y que además no mantuviese vínculo laboral con el Estado (dicho supuesto resultaba aplicable a las personas contratadas por locación de servicios). Sin embargo, como ya mencionamos, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil derogó -entre otras- las disposiciones sobre el procedimiento y sanciones por faltas al CEFP contenidas en el reglamento del mismo.

Por su parte, el numeral 4.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", precisó que las faltas en el CEFP se regulan de acuerdo a las reglas procedimentales del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y su

³ Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Artículo 2.- Función Pública: A los efectos del presente Código, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Reglamento General y que dicha regla incluye el ámbito de aplicación del CEFP.

No obstante, para el caso de las personas que ejercen función pública prestando servicios al Estado mediante contratos de locación de servicios, no les resulta aplicable la disposición legal anterior, toda vez que no existe procedimiento y sanción para las faltas al CEFP que estas cometan pues han sido derogadas por el reglamento General de la Ley del Servicio Civil, norma que tampoco ha previsto las sanciones aplicables a los sujetos en mención.

Además, cuando se hace referencia a "régimen disciplinario" se entiende que para la aplicación del mismo debe existir previamente un vínculo laboral entre el servidor y la entidad, y no una relación de naturaleza civil como la existente entre los locadores y la entidad.

Por tanto, desde el 14 de junio de 2014, fecha en la que quedaron derogadas las sanciones de multa y resolución contractual previstas en el Reglamento del CEFP, ya no pueden iniciarse procedimientos bajo dicha norma a las personas contratadas bajo locación de servicios.



Cabe indicar que se toma como referencia el 14 de junio de 2014 debido a que no le es de aplicación la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la misma que refiere a un procedimiento disciplinario (aplicable solo a servidores con vínculo laboral con el Estado), el cual es distinto al procedimiento sancionador que está regulado en el Reglamento del CEFP (aplicable a las personas que realizan función pública - incluyendo a los locadores- y que además no mantuviese vínculo laboral con el Estado).

Entonces, desde el 14 de junio de 2014, las entidades deben prever en el contrato de locación de servicios las consecuencias jurídicas por las responsabilidades que se originen ante un incumplimiento contractual, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales.

En consecuencia, la competencia de las entidades para aplicar las infracciones y procedimiento sancionador previsto en el CEFP y su reglamento venció el 13 de junio de 2014, a partir de entonces solo era posible iniciar procedimientos sancionadores por infracciones al CEFP cometidas antes de dicha fecha. Elo significa que, desde el 14 de junio de 2014, ya no pueden iniciarse procedimientos disciplinarios bajo el CEFP a las personas contratadas bajo locación de servicios.⁴

Por todo lo expuesto, esta Secretaría Técnica se encuentra imposibilitada de recomendar el inicio de procedimiento administrativo a don William Flores Flores, por haber suscrito el Anexo 02 pese a encontrarse inhabilitado por 5 años para ejercer la función pública, por no existir norma legal que ampare dicha

⁴ INFORME TÉCNICO N° 1632-2016-SERVIR/GPGSC

188



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tingo María - Perú
Av. Alameda Perú N° 525
062-562351



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

situación, al encontrarse derogado tal como fue descrito en los párrafos precedentes.

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", precisa también que el Secretario técnico puede, entre otras funciones, declarar **NO HA LUGAR** a trámite la denuncia y disponer su archivo, solo cuando no se adjunte a la misma documentos o medios probatorios que den el sustento respectivo; así, cuando el Secretario Técnico estime deficiente una denuncia (por ejemplo, porque no cuente con fundamento probatorio suficiente o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia), con fundamentación debida puede determinar no ha lugar una respectiva denuncia.

IV. DISPOSICIÓN DEL ARCHIVO Y OTRO

1. Conforme a lo previsto en el artículo 92° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario declara **NO HA LUGAR** a trámite la denuncia seguida contra **WILLIAM FLORES FLORES**, por los fundamentos expuestos en el presente Informe, y consecuentemente disponer el archivo respectivo.
2. Remitir copias del presente procedimiento administrativo disciplinario a la Procuraduría Pública Municipal a fin de que evalúe el presente expediente administrativo y proceda de acuerdo a sus facultades.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA
Alfonso A. Pandino Peralta
ALFONSO A. PANDINO PERALTA
SECRETARIO TÉCNICO - PAD