



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

VISTO:

La RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000233-2023-MDP/GM [6548-2], el INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 000001-2024-MDP/GM [6548 - 5], así como los demás actuados que obran en el presente procedimiento administrativo disciplinario; en los seguidos contra el servidor HÉCTOR PASTOR HUERTA PUELLES; y,

CONSIDERANDO:

I.-COMPETENCIA OBJETIVA.

Que, por Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas; de conformidad con su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, de acuerdo a la Décima Disposición Complementaria de la Ley N° 30057, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057*", la cual regula el procedimiento seguido por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Órganos Instructores y Órganos Sancionadores; de igual forma se prevé que la Directiva es de aplicación a todos los servidores y/o ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° s 276, 728 y 1057;

Que, de acuerdo al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, teniendo presente el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio en cuanto a las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, del mismo modo, resulta importante señalar que, de acuerdo al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, bajo dicho contexto normativo y previo al análisis de los actuados, corresponde enunciar lo dispuesto en el literal b del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, dispositivo legal que señala "*en el caso de sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción*". Asimismo, de acuerdo a lo preceptuado en el numeral 17 de la Versión Actualizada de la Directiva antes mencionada, la misma que indica el proceder por parte del Órgano Sancionador;

II.- IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA PRESUNTA FALTA.

Que, el procedimiento administrativo disciplinario se inició contra del servidor; HÉCTOR PASTOR HUERTA PUELLES, en su condición de JEFE DE OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS de la Municipalidad Distrital de Pimentel - bajo el Régimen Laboral Decreto Legislativo N° 1057 -CAS Confianza;

III.- ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

Que, por su parte la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, clasifica a los funcionarios en: a) funcionario Público de elección popular, directa, y universal; b) funcionario Público de Designación o Remoción Regulada, y c) funcionario Público de Libre Designación y Remoción;

En relación a los funcionarios de libre designación y remoción, son aquellos cuyo acceso al servicio civil, y -principalmente- su remoción, se encuentra sustentado en la libre decisión de la autoridad que lo designa; es decir, su permanencia reside en la continuidad de la confianza depositada en él por dicha autoridad para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa.

Que, conforme a lo informado por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos - OGGRH, con fecha de fecha 11 de mayo del 2023 mediante el INFORME N°480-2023-MDP/OGGRH, en cuyo numeral 4) a la letra dice: *“4) De conformidad con el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP-P) de la Municipalidad Distrital de Pimentel, aprobado por Ordenanza Municipal No. 004-2022-MDP-A, del 22 de abril del 2022, los cargos de:*

35: Jefe de la Oficina de Patrimonio;

34: Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información; y,

40: Sub gerente (a) de Rentas:

Tienen la clasificación de cargos como “Servidor Público – Directivo Superior (SP-DS)”, y no como “Empleados de Confianza (EC)”; en consecuencia, se ha incumplido con lo previsto en el Artículo 8° de la Ley 31638 “Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023”.

Que, de la misma manera, debe resaltarse que los funcionarios públicos son distintos a los directivos (incluyendo a los que son de confianza); siendo que, respecto a los directivos de confianza, corresponde a cada entidad efectuar su clasificación y calificación en atención a su estructura orgánica y necesidades, mediante sus instrumentos de gestión interna y con sujeción a los límites establecidos.

Los servidores públicos se rigen por el principio de legalidad. Este principio establece que las incorporaciones de recursos humanos para ocupar un puesto en el Estado deben responder a exigencias mínimas que permitan la programación e implementación de las políticas con valor público.

El artículo 9° de la Ley N.°28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien promueva, ordena o permita.

Que, en el presente caso se tiene que el servidor investigado estuvo designado como jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos durante el período el 02 de enero al 28 de abril del 2023, lapso en el cual fueron designados los servidores Ángel Leonidas López Castro (ex Jefe de la Oficina de Rentas de la Municipalidad Distrital de Pimentel), Ing. Guillermo García Altamirano (ex Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información de la Municipalidad Distrital de Pimentel) y Ing. Julio César Rodríguez Muñoz (ex Jefe de la Oficina de Patrimonio de la Municipalidad Distrital de Pimentel), puesto que dichas designaciones fueron como consecuencia de la evaluación que incumplió con lo previsto en el Artículo 8° de la Ley N° 31638 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, por cuanto las mencionadas designaciones tienen la clasificación de cargos como “Servidor Público – Directivo Superior (SP-DS)”, y no como “Empleados de Confianza (EC)”;

Corresponde mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de sala plena 001-2019-Servir/TSC del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente: (...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa,



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.

Por su parte, en el fundamento 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, consideró lo siguiente: 32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una 'tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas'. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 109 se refiere a la vigencia y obligatoriedad de la ley señalando lo siguiente: *"La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte"*.

En tal sentido las normas rigen a partir del momento de su entrada en vigencia y carecen de efectos retroactivos. Si bien esta regla resulta bastante clara, es innegable que al momento de su aplicación podrían generarse ciertos conflictos, es así en el presente caso se tiene que la Ley N°31419, establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, así como los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos, Ley publicada el 15 de febrero de 2022 y su Reglamento aprobado a través del Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, publicado en el diario oficial el peruano el 18 de mayo de 2022.

Que, en tal sentido las normas rigen a partir del momento de su entrada en vigencia y carecen de efectos retroactivos. Si bien esta regla resulta bastante clara, es innegable que al momento de su aplicación podrían generarse ciertos conflictos, es así en el presente caso se tiene que la Ley N°31419, establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, así como los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos, Ley publicada el 15 de febrero de 2022 y su Reglamento aprobado a través del Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, publicado en el diario oficial el peruano el 18 de mayo de 2022;

Por tal motivo, habiéndose evaluado los argumentos y medios probatorios obrantes en el presente expediente administrativo disciplinario, en relación a las condiciones para establecer la posible sanción que correspondería imponer al servidor público investigado por la presunta falta administrativa y ante la existencia de indicios suficientes, esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Pimentel, recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a través del Informe de Precalificación N° 0025-2023-MDP/STPAD [6548 - 0].

Que, como consecuencia de los antecedentes antes expuestos a través de la RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000233-2023-MDP/GM [6548-2], se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el citado servidor, en su calidad de jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pimentel;

Que, por tal motivo, mediante NOTIFICACIÓN FÍSICA N° 000028-2023-MDP/OGACGD [6548 - 3], se procedió notificar debidamente el acto administrativo de inicio de procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, con fecha 28 de diciembre de 2023. No obstante, resulta menester precisar que, habiendo transcurrido el plazo de Ley, el servidor procesado no ha cumplió con presentar formalmente su respectivo descargo para ser evaluado y analizado por este Órgano Instructor; habiéndosele otorgado todas las garantías necesarias en estricto cumplimiento del principio de debido procedimiento administrativo;



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

Que, así las cosas, la GERENCIA MUNICIPAL, actuando como Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario emitió el INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 000001-2024-MDP/GM [6548 - 5] de fecha 23 enero 2024, en el cual recomienda la sanción de **DOS DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN** contra el servidor: HÉCTOR PASTOR HUERTA PUELLES;

Que, es de apreciarse que mediante NOTIFICACIÓN FÍSICA N° 000017-2024-MDP/OGGRH [6548 - 7], con fecha 02 de febrero del 2024 se notificó al servidor HÉCTOR PASTOR HUERTA PUELLES el referido Informe del Órgano Instructor a efectos que dicho servidor solicite acceso a informe oral; no obstante, y conforme es de verse en los actuados obrantes en el presente expediente, el citado servidor no solicitó informe oral ante el órgano competente;

IV.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA.

4.1. El literal a) del numeral 8.1) del artículo 8° de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, prohíbe el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y nombramiento, salvo en el supuesto para: *“La designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción, conforme a los documentos de gestión de la entidad, a la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, y demás normativa sobre la materia, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en las respectivas entidades.”*.

4.2. De modo que, aquellas entidades que se sujeten al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y requieran cubrir los puestos que en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) registren expresamente la condición de *«directivo superior de libre designación y remoción»* o *«empleado de confianza»*, podrán efectuar la designación correspondiente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 siempre que la persona propuesta reúna el perfil del puesto contenido en los instrumentos de gestión de la entidad, condición que no ha concurrido en las designaciones de los servidores; Ángel Leonidas López Castro (ex Jefe de la Oficina de Rentas de la Municipalidad Distrital de Pimentel), Ing. Guillermo García Altamirano (ex Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información de la Municipalidad Distrital de Pimentel) e Ing. Julio César Rodríguez Muñoz (ex Jefe de la Oficina de Patrimonio de la Municipalidad Distrital de Pimentel), evaluación previa que estuvo a cargo del servidor investigado en su condición de Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, habiendo incumplido con lo previsto en la base legal antes citada, en tal sentido no resultaba procedente tal designaciones.

4.3. Mediante Decreto Supremo N° 053-2022-PCM se aprobó el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, publicado el 18 de mayo de 2022, ha generado obligaciones y responsabilidades respecto al cumplimiento de los requisitos mínimos para ocupar puestos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción.

4.4. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, tiene la responsabilidad de realizar la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos previsto en la Ley N° 31419 y su Reglamento de aquellos funcionarios públicos/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción. Esta obligación responde a que las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades del Estado son las responsables de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (literal "c" del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos).

4.5. De la base legal antes citada se tiene que el servidor investigado en su condición de jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, realizó las siguientes acciones para la designación del ex Jefe de la Oficina de Rentas, ex Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y ex Jefe de la Oficina de Patrimonio de la Municipalidad Distrital de Pimentel; en los siguientes términos:



RESOLUCION JEFATURAL N° 00013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

DESIGNACIÓN 1:

A. Se tiene que el Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos con fecha 07 de febrero del 2023 emitió el Informe N° 137-2023-MDP/OGGRH dirigido al alcalde de la Municipalidad Distrital de Pimentel; a través del cual comunicó que ha realizado la verificación del cumplimiento del perfil de puesto del cargo de Sub Gerente de Rentas de la Municipalidad Distrital de Pimentel de conformidad con la normativa de la materia.

Leído el citado Informe se tiene que el servidor investigado, indica que de la revisión de los requisitos formales contenidos en el Capítulo IV del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM – Vinculación de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción - artículo 28° procedimiento de vinculación- en su numeral 28.2. sobre la Verificación de cumplimiento del perfil de puesto: la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento , o no cumplimiento, de corresponder- para efectos del cumplimiento del requisito de formación se debe verificar que los grados o títulos profesionales se encuentren registrados en el Registro Nacional de Grados y títulos, administrado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior, o en el Registro de títulos, grados o estudios de posgrado obtenidos en el extranjero.

B. En la parte in fine del informe señalado en el literal precedente, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, concluyó en los siguientes extremos; después de haber evaluado el cumplimiento del perfil de puesto del cargo de Sub Gerente de Rentas de la Municipalidad Distrital de Pimentel al Abog. ÁNGEL LEONIDAS LÓPEZ CASTRO.

“Se puede advertir que el funcionario propuesto cumple con los requisitos estipulados en el Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; asimismo, se ha verificado el NO cumplimiento de los requisitos contenidos en el clasificador de cargos de la Municipalidad Distrital de Pimentel aprobado con Resolución de Alcaldía N.º 076-2022-MDP/A de fecha 07 de marzo del 2022, también se ha tenido en cuenta lo precisado en el artículo en el artículo 18.3 del Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM en donde se precisa que la experiencia específica requerida para los Directivos Públicos de municipalidades A0 - A1 los tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales uno debe ser en puesto o cargos de dirección en el sector público o privado y un año en el sector público. Como requisito equivalente se podrá considerar el cumplimiento de un (01) año de experiencia específica en puestos o cargos como especialista, coordinador o supervisor por más de dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal; también nos indica que no es obligatorio cumplir los requisitos y equivalencias de manera conjunta, estas equivalencias son opciones que suplen o reemplazan a los requisitos establecidos en los supuestos que no se cumplan. De igual forma, cabe indicar que la identificación de la condición de directivo de un determinado servidor debe ser efectuada por las propias entidades a partir de sus instrumentos de gestión y siempre que realicen las funciones antes señaladas; en el caso de autos el profesional propuesto cumple con dichas especificaciones”.

C. Mediante Resolución de Alcaldía N° 0068-2023-MDP/A, de fecha 07 de febrero del 2023, se designó en el cargo de confianza de Sub Gerente de Rentas de la Municipalidad Distrital de Pimentel al Abog. ÁNGEL LEONIDAS LÓPEZ CASTRO.

D.-Con Resolución de Alcaldía N.º 160-2023-MDP/A, de fecha 09 de mayo de 2023, se da por concluida la designación del profesional en mención.

DESIGNACIÓN 2:

A. Revisado el expediente, se tiene que el ex jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos con fecha 02 de enero del 2023 emitió el Informe N° 003-2023-MDP/OGGRH dirigido a la Gerencia Municipal a través del cual informó que solicitó a todos los funcionarios de la Municipalidad Distrital de



RESOLUCION JEFATURAL N° 00013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

Pimentel para que presenten su curriculum vitae. Leído el citado Informe se tiene que en la parte in fine se tiene lo siguiente: (...) “con el objetivo de poder proceder a la evaluación y verificación del perfil de puesto de conformidad con el Capítulo IV del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM – Vinculación de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción - Decreto Supremo N° 053-2022-PCM – Vinculación de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción- artículo 28° procedimiento de vinculación- 28.2. sobre Verificación de cumplimiento del perfil de puesto; así mismo, proceder a la verificación de los requisitos consignados en el clasificador de cargos aprobado con Resolución de Alcaldía N.º 076-2022-MDP/A de fecha 07 de marzo del 2022” (...).

B. Al citado Expediente se adjuntó la evaluación realizada de los documentos presentados por el servidor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ MUÑOZ propuesto, de lo cual la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos concluye en los siguientes extremos:

“Se puede advertir que el funcionario propuesto cumple con los requisitos estipulados en el Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; asimismo, se ha verificado el NO cumplimiento de los requisitos contenidos en el clasificador de cargos de la Municipalidad Distrital de Pimentel aprobado con Resolución de Alcaldía N.º 076-2022-MDP/A de fecha 07 de marzo del 2022, también se ha tenido en cuenta lo precisado en el artículo en el artículo 18.3 del Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM en donde se precisa que la experiencia específica requerida para los Directivos Públicos de municipalidades A0 - A1 los tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales uno debe ser en puesto o cargos de dirección en el sector público o privado y un año en el sector público. Como requisito equivalente se podrá considerar el cumplimiento de un (01) año de experiencia específica en puestos o cargos como especialista, coordinador o supervisor por más de dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal; también nos indica que no es obligatorio cumplir los requisitos y equivalencias de manera conjunta , estas equivalencias son opciones que suplen o reemplazan a los requisitos establecidos en los supuestos que no se cumplan. De igual forma, cabe indicar que la identificación de la condición de directivo de un determinado servidor debe ser efectuada por las propias entidades a partir de sus instrumentos de gestión y siempre que realicen las funciones antes señaladas; en el caso de autos el profesional propuesto cumple con dichas especificaciones”.

C. Mediante Resolución de Alcaldía N° 0028-2023-MDP/A, de fecha 02 de enero del 2023, se designó en el cargo de confianza de jefe de la Oficina de Patrimonio de la Municipalidad Distrital de Pimentel al Ing. JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ MUÑOZ.

D. Con Resolución de Alcaldía No. 138-2023-MDP/A, del 28 de abril del 2023, se da por concluida la designación del profesional en mención.

DESIGNACIÓN 3:

A. Revisado el expediente, se tiene que el ex Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos con fecha 02 de enero del 2023 emitió el Informe N°003-2023-MDP/OGGRH dirigido a la Gerencia Municipal a través del cual comunicó que solicitó a todos los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pimentel para que presenten su curriculum vitae. Leído el citado Informe se tiene que en la parte in fine se tiene lo siguiente (...) “con el objetivo de poder proceder a la evaluación y verificación del perfil de puesto de conformidad con el Capítulo IV del Decreto Supremo N°053-2022-PCM – Vinculación de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción - Decreto Supremo N°053-2022-PCM – Vinculación de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción- artículo 28° procedimiento de vinculación 28.2. Verificación de cumplimiento del perfil de puesto; así mismo, proceder a la verificación de los requisitos consignados en el clasificador de cargos aprobado con Resolución de Alcaldía N.º 076-2022-MDP/A de fecha 07 de marzo del 2022” (...).



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

B. Al citado Expediente se adjuntó la evaluación realizada de los documentos presentados por el servidor Guillermo García Altamirano propuesto, de lo cual la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos concluye en los siguientes extremos:

“Se puede advertir que el funcionario propuesto cumple con los requisitos estipulados en el Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N°31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; asimismo, se ha verificado el NO cumplimiento de los requisitos contenidos en el clasificador de cargos de la Municipalidad Distrital de Pimentel aprobado con Resolución de Alcaldía N.º 076-2022-MDP/A de fecha 07 de marzo del 2022, también se ha tenido en cuenta lo precisado en el artículo 18.3 del Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM en donde se precisa que la experiencia específica requerida para los Directivos Públicos de municipalidades A0 - A1 los tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales uno debe ser en puesto o cargos de dirección en el sector público o privado y un año en el sector público. Como requisito equivalente se podrá considerar el cumplimiento de un (01) año de experiencia específica en puestos o cargos como especialista, coordinador o supervisor por más de dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal; también nos indica que no es obligatorio cumplir los requisitos y equivalencias de manera conjunta, estas equivalencias son opciones que suplen o reemplazan a los requisitos establecidos en los supuestos que no se cumplan. De igual forma, cabe indicar que la identificación de la condición de directivo de un determinado servidor debe ser efectuada por las propias entidades a partir de sus instrumentos de gestión y siempre que realicen las funciones antes señaladas; en el caso de autos el profesional propuesto cumple con dichas especificaciones.”

C. Mediante Resolución de Alcaldía N°0053-2023-MDP/A, de fecha 27 de enero del 2023, se designó como Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información de la Municipalidad Distrital de Pimentel, al Ing. Francisco Guillermo García Altamirano.

D. Con Resolución de Alcaldía No. 140-2023-MDP/A, del 28 de abril del 2023, se da por concluida la designación del profesional en mención.

4.6. El investigado en su calidad de ex Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos realizó tales evaluaciones favorables para las citadas designaciones, habiendo incumplido con lo previsto en el Artículo 8° de la Ley N° 31638 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, por cuanto las mencionadas designaciones tienen la clasificación de cargos como “Servidor Público – Directivo Superior (SP-DS)”, y no como “Empleados de Confianza (EC)”, conforme a lo concluido en el INFORME N° 480-2023-MDP/OGGRH, emitido por el actual Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

4.7. Correspondiendo a la Oficina de Recursos Humanos, o al que haga sus veces, de la entidad pública a la que pertenece el funcionario público que confiere la confianza para la designación, debido que es un análisis que debe efectuarse previo a la emisión de la resolución de designación respectiva del funcionario público de libre designación y remoción.

4.8. La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos - OGGRH, con fecha de fecha 11 de mayo del 2023 emitió el Informe N° INFORME N° 480-2023-MDP/OGGRH, en cuyo numeral 4) a la letra dice:

“4) De conformidad con el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP-P) de la Municipalidad Distrital de Pimentel, aprobado por Ordenanza Municipal No. 004-2022-MDP-A, del 22 de abril del 2022, los cargos de:

35: Jefe de la Oficina de Patrimonio;

34: Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información; y,



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

40: Sub gerente (a) de Rentas.

Tienen la clasificación de cargos como “Servidor Público – Directivo Superior (SP-DS)”, y no como “Empleados de Confianza (EC)”; en consecuencia, se ha incumplido con lo previsto en el Artículo 8° de la Ley 31638 “Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023”, en lo pertinente a:

“Artículo 8° Medidas en materia de personal:

8.1. Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

a) La designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción, conforme a los documentos de gestión de la entidad, a la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, y demás normativa sobre la materia, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en las respectivas entidades.

b) ...

8.2. Para la aplicación de los casos establecidos desde el literal a) hasta el literal ñ) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP – P) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, ...”.

4.9. Posteriormente, la Oficina General de Asesoría Jurídica emitió el Informe Legal N°418-2023-MDP/OGAJ de fecha 17 de julio del 2023 dirigido a la Gerente Municipal; a través del cual RECOMENDÓ; derivar el expediente administrativo y sus actuados a la Oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios -PAD- para el deslinde de responsabilidades, y de ser el caso se inicie el proceso administrativo disciplinario, de acuerdo a los argumentos señalados, mediante el cual señala:

Que la Municipalidad Distrital de Pimentel cuenta con el instrumento de Gestión denominado CAP Provisional, aprobado mediante Ordenanza Municipal N°04-2022-MDP/A y modificado mediante Resolución de Alcaldía N°132-2022-MDP/A de fecha 27 de junio del 2022, el cual agrupa 131 cargos estructurales, de los cuales 22 están reconocidos como Cargo de Confianza, y 11 cargos de Directivo Superior.

Del Informe N°480-2023-MDP/OGGRH, suscrito por el Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos se aprecia que mediante Resoluciones de Alcaldía se ha designado tres profesionales como Empleados de Confianza, siendo ello de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal Provisional Cargos Directivos, como lo son el Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información, Jefe de la Oficina de Patrimonio y Sub Gerente de Rentas.

Al respecto, revisado el expediente remitido por el Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se aprecia que de los Informes 003-2023-MDP/OGGRH de fecha 02 de enero del 2023, Informe N°004-2023-MDP/OGGRH de fecha 02 de enero del 2023 y del Informe N°137-2023-MDP/OGGRH de fecha 07 de febrero del 2023 en lo que respecta específicamente de los profesionales a designar como son los cargos de Jefe de la Oficina de Patrimonio, Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y Sub Gerente de Rentas de la Municipalidad Distrital de Pimentel, se aprecia que se ha realizado verificación de acuerdo a lo señalado en el Decreto Supremo N°053-2022-PCM, dando cumplimiento a la norma pertinente, sin embargo, no se ha hecho mención a que se haya verificado el CAP PROVISIONAL ya que los cargos que fueron designados no son CARGOS DE CONFIANZA sino de acuerdo al CAP PROVISIONAL es DIRECTIVO SUPERIOR.



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

Por lo que, al haber designado que se ocupen dichos cargos, no teniendo en cuenta el CAP PROVISIONAL se ha incumplido la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023.

NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de la evaluación a la documentación relacionada con la presunta comisión de falta administrativa en el expediente administrativo disciplinario objeto de análisis; se advierte que se ha identificado como falta imputada, a la prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. Artículo 85°. - Faltas de carácter disciplinario: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) 1. d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

Que, en ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N° 30057 sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término "*desempeño*" del servidor público en relación con las "*funciones*" exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe "*negligencia*" en su conducta respecto a tales funciones.

Que, en el literal d) del artículo 2° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio". De lo expuesto se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados.

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

Que, en esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: "La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera". En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "descuido, falta de cuidado".

Si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea; de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales. Que, en consecuencia al imputarle al presunto investigado la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, resulta necesario especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, es decir sus funciones deben especificarse en las normas de organización interna de la entidad, instrumento de gestión u otro documento de la Entidad, para tal efecto, la función transgredidas por el servidor investigado se encuentran plasmadas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Distrital de Pimentel aprobado con Ordenanza Municipal N°009-2015-MDP, de acuerdo a las funciones específicas del jefe de Recursos Humanos se tiene: (...)12.- "*Evaluar las propuestas de rotación, contratación y cese de personal, en función de perfil del cargo y competencia del trabajador, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos.*"



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

Que, sin embargo, el órgano instructor procederá a realizar las acciones conducentes a efectos de determinar la existencia o ausencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria respecto al servidor HÉCTOR PASTOR HUERTAS PUELLES en su condición de jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pimentel, en base a la actuación de los medios probatorios en fase instructiva.

SOBRE LOS DESCARGOS DEL SERVIDOR.

Que, a través de la RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000233-2023-MDP/GM [6548-2], se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el citado servidor, en su calidad de jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Por tal motivo, mediante NOTIFICACIÓN FÍSICA N° 000028-2023-MDP/OGACGD [6548 - 3], se procedió a notificar debidamente el acto administrativo de inicio de procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, con fecha 28 de diciembre de 2023. No obstante, resulta menester precisar que, habiendo transcurrido el plazo de Ley, el servidor procesado no cumplió con presentar formalmente su respectivo descargo para ser evaluado.

VII. SOBRE LA SANCIÓN APLICABLE AL CASO.

Que, es de advertir que el procedimiento administrativo es un conjunto de actos y diligencias que tiene por finalidad emitir un acto administrativo que produzca efectos jurídicos sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados. Dicho lo anterior es menester indicar el tenor del debido procedimiento, el mismo que es concebido como un derecho fundamental que garantiza –en un Estado de Derecho– que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos;

Que, en palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso es un derecho – por así decirlo – puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: *“(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos”*. (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5);

Que, de acuerdo a lo contemplado en el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios *“(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos (...)”*;

Que, habiéndose desarrollado el marco normativo que rige el debido procedimiento en materia disciplinaria, se procede a fundamentar la decisión de este Órgano Sancionador:

Que, cabe señalar que la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que le permite castigar a los administrados cuando afectan determinados bienes jurídicos (reconocidos por el marco constitucional y legal vigente), con el propósito de incentivar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de faltas administrativas, siguiéndose una serie de pautas mínimas comunes para que las entidades administrativas ejerzan dicha potestad de manera previsible y no arbitraria, considerando que *“la finalidad del régimen disciplinario y procedimiento sancionador es corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados para el correcto*



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

funcionamiento de los servicios que presta el Estado a la población. ”

Que, el Tribunal Constitucional ha establecido con alcance general, que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional. A su vez, el principio de razonabilidad conduce a una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad;

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

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución. Debe repararse, que el Tribunal Constitucional ha establecido con alcance general, que el ejercicio del poder sancionador tanto en las instituciones públicas como en las privadas, se encuentra limitado por el principio de proporcionalidad.

Que, en tal sentido, compartimos la Opinión emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico Nro. 1174-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 25 de julio de 2018 en cuanto considera que tanto el órgano instructor (en su informe de órgano instructor) como el órgano sancionador (al momento de emitir su decisión) deberán observar los supuestos establecidos en las normas antes detalladas, así como el principio de razonabilidad, a efectos de graduar la sanción correspondiente, cautelando que la misma sea proporcional a la falta cometida. Ahora bien, en principio es de recordar que las faltas que, según su gravedad, resultan pasibles de las sanciones de suspensión o destitución se encuentran previstas en el artículo 85° de la Ley Nro. 30057; no obstante ello, en la medida que dicho artículo no ha establecido una tasación específica respecto a la intensidad de la sanción que corresponde a cada una de dichas faltas, es función de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario efectuar una valoración de la concurrencia o configuración de los criterios previstos en el artículo 87° de la Ley Nro. 30057 a efectos de determinar, de forma adecuada y fundamentada, la intensidad de la sanción que amerita la falta cometida;

Que, respecto a los hechos que determinan la comisión de la falta y los medios probatorios en que se sustentan, se tiene que mediante INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 000001-2024-MDP/GM [6548 - 5] de fecha 23 enero 2024, la GERENCIA MUNICIPAL, actuando como Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario (en su condición de jefe inmediato) recomienda la sanción de **DOS DÍAS DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACION** contra el servidor: HÉCTOR PASTOR HUERTA PUELLES; por lo tanto, corresponde efectuar el análisis de los criterios establecidos en la norma para determinar si le correspondería al servidor procesado la misma sanción o una de menor gravedad;

Que, sobre el particular, debemos mencionar que el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, “[...] *debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas.* ”

Que, como norma especial, se tienen los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil, respecto de cuya aplicación se ha pronunciado el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N°



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

001-2021-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, siendo los criterios a evaluar los siguientes:

CRITERIO	CRITERIO: DEBE EVALUARSE:	EVALUACIÓN:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a esto.	La "grave afectación" se ha materializado a través del perjuicio a la entidad, al haber emitido informes para designaciones que no correspondían.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.	Se aprecia que no ha habido intención de ocultar la falta.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.	El servidor tenía el cargo de jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pimentel y como consecuencia era el funcionario competente para pronunciarse sobre la procedencia o no de la designación del Jefe de la Oficina de Patrimonio, Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y Sub gerente (a) de Rentas.
Circunstancias en que se comete la infracción	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.	En el presente caso no concurre el citado presupuesto.

**RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]**

Concurrencia de varias faltas	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.	Se observa la concurrencia de varias faltas, puesto que como consecuencia de su actuar del investigado se procedió con la designación del jefe de la Oficina de Patrimonio, jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y Sub gerente (a) de Rentas.
Participación de uno o más servidores	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.	En el presente caso, sólo el servidor procesado, es el responsable de la comisión de la falta.
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.	Mediante RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 000057-2023-MDP/OGGRH [2501 - 7], el servidor investigado fue sancionado con Amonestación escrita por incurrir en la misma falta.
Continuidad en la comisión de la falta	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.	No se observa una continuidad en la comisión de la falta.
Beneficio ilícitamente obtenido	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.	No obra beneficio alguno.
Naturaleza de la infracción	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.	No se han involucrado bienes jurídicos como la vida, salud física o mental, entre otros.



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

Antecedentes del servidor	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).	En su legajo personal el servidor registra, RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 000057-2023-MDP/OGGRH [2501 - 7] , con la fue sancionado con Amonestación escrita por incurrir en la misma falta.
Subsanación voluntaria	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.	No configura este supuesto.
Intencionalidad en la conducta del infractor	Si el servidor actuó o no con dolo.	Se observa que el servidor no habría actuado con intencionalidad.
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.	El servidor procesado no ha reconocido su responsabilidad, al no haber presentado sus descargos.

Que, luego del análisis de las condiciones señaladas, y en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, este órgano sancionador considera que la falta administrativa disciplinaria se encuentra acreditada y **amerita una sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES por dos (02) días**, conforme al literal b) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil.

VII. SOBRE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PLAZO PARA IMPUGNAR Y AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO Y LA ENCARGADA DE RESOLVER EL MISMO, DE SER EL CASO.

Que, sobre los recursos administrativos, plazo para impugnar y la autoridad ante quien se presente el recurso, es de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, determina lo siguiente: *“El servidor civil 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*

**RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]**

notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior”;

Que, en el mismo sentido, el numeral 95.1 del Artículo 95° de la Ley Nro. 30057- Ley del Servicio Civil indica que: *“El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de apelación agota la vía administrativa”;*

Que, el artículo 118° del Reglamento General de la Ley Nro. 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, prescribe que: *“El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación”;*

Que, el artículo 119° del Reglamento General de la Ley Nro. 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, señala que: *“El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo”;*

Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: *“ Se registran en el legajo las sanciones de amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones y destitución. [...]”*

Que, por las consideraciones expuestas, y de conformidad con lo establecido en la Ley Nro. 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 040-2015-PCM, en concordancia con lo dispuesto por la Ley Nro. 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General y, en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Lambayeque, aprobado mediante Ordenanza Regional Nro. 005-2018-GR.LAMB/CR de fecha 20 de abril de 2018 y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: OFICIALIZAR la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACION por dos (02) días al servidor HÉCTOR PASTOR HUERTA PUELLES**, en su condición de jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, al momento de cometer la falta; por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR la presente Resolución al servidor HÉCTOR PASTOR HUERTA PUELLES, en el plazo de cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitido el presente Acto, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: Precisar que, de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor, podrá interponer los recursos de reconsideración y apelación contra la presente resolución, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción. En el caso del recurso de reconsideración, la autoridad competente para resolver será la misma que emite la presente resolución, mientras que, en el caso del recurso de apelación, será el Tribunal del Servicio Civil.



RESOLUCION JEFATURAL N° 000013-2024-MDP/OGGRH [6548 - 12]

ARTÍCULO CUARTO: Derivar copia de los actuados que obran en el presente expediente a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para que dentro de sus competencias inicie las acciones de precalificación referente al accionar del jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Distrital de Pimentel – período enero 2023-abril 2023.

ARTÍCULO QUINTO: Notificar la presente resolución conforme a Ley; anexar copia en el legajo personal del servidor; y, publicarla en el Portal Institucional www.munipimentel.gob.pe, acto provisto de carácter y valor oficial conforme al Art. 5° de la Ley N° 29091.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.

Firmado digitalmente
EDWARD CARDENAS DEL AGUILA
JEFE DE OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 12/02/2024 - 08:13:00

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Municipalidad distrital Pimentel, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.munipimentel.gob.pe/verifica/>