



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 025-2021-MPH/GM.

Huanta, 28 de Enero del 2021.

VISTOS:

El Informe de precalificación N° 001-2021-MPH/ST-PAD, de fecha 28 de enero de 2021, emitido por el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Huanta; en referencia al oficio N° 451-2019-MPH/OCI, de fecha 19 de diciembre de 2019, el Jefe del Órgano de Control Institucional; Teófilo Ramos Camaci, remite al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huanta; Renol Silbo Pichardo Ramos, el Informe N° 029-2019-2-0363 SCE- Servicio de control específico a hechos con presunta irregularidad a la Municipalidad Provincial de Huanta sobre "Contratación Administrativa de Servicios CAS N° 010-2019-MPH/CES, Convocado por la Municipalidad Provincial de Huanta".

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo señala el Artículo 194 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; señala que las Municipalidades son órganos de gobierno local que emanan de la voluntad popular, tienen autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, conforme a lo establecido en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución N° 101-2015-SERVIR/PE, la presente resolución se estructura conforme a lo establecido en el Anexo D: Estructura del acto que inicia el PAD de la referida norma;

I.- IDENTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES:

La identificación de los servidores, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la presunta falta, se encuentra plenamente establecido; siendo en este caso como sigue:

- **WILLIAN JONISLLA ALFARO.**
Ex – Director de la Oficina de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Huanta y Presidente de la Comisión de Evaluación y Selección del Proceso de contratación de servicios CAS N° 010-2019 – MPH/ CES, designado mediante Resolución de Alcaldía N° 194-2019-MPH/A de 8 de julio de 2019.
- **BLUMER ZIALER QUISPE CASAFRANCA.**
Ex jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta y miembro de la Comisión de Evaluación y selección del proceso de contratación administrativa de Servicios CAS N° 010 – 2019 – MPH / CES, designado mediante Resolución de Alcaldía N° 194 -2019 – MPH/A de 8 de julio de 2019.
- **MARIA JESUS YUNCACCALLO MEDINA.**
Jefa de la Oficina de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Provincial de Huanta y miembro de la comisión de Evaluación y selección del proceso de contratación administrativa de servicios CAS N° 010 -2019-MPH/CES, designado mediante Resolución de Alcaldía N° 194-2019-MPH/A de 8 de julio de 2019.

II.- PRESUNTA FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA:

Que, que mediante el Oficio N° 451-2019-MPH-2019- MPH/ OCI, de fecha 19 de diciembre de 2019, el Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta; Teófilo Ramos Camaci ha puesto en conocimiento a la Entidad Municipalidad Provincial de Huanta, bajo asunto, Remite Informe de control Específico, con referencia Oficio N° 366 -2019- MPH/ OCI, de 20 de noviembre de 2019, indicando que mediante el cual se comunicó el inicio del servicio de control Específico a la "Contratación Administrativa de Servicios CAS N° 010-2019-MPH/CES, convocado por la Municipalidad Provincial de Huanta"; en el cual, se advirtió que la comisión de evaluación y selección del Proceso CAS N° 010-2019 -MPH/CES, no habría cautelado el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases y términos de referencia, declarando como ganadores al "Jefe de División de Servicios Municipales y Gestión de residuos Sólidos" y "Jefe de División del Medio Ambiente y ATMMMSAS", quienes no cumplen con los



requisitos mínimos de experiencia laboral y capacitación; contraviniendo las bases, términos de referencia y la normativa de contratación administrativa de servicios, afectando los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades, constituyéndose una acción incorrecta, por lo que corresponde al Titular de la Entidad adoptar las medidas correctivas.

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

- a. Mediante el oficio N° 451- 2019-MPH/OCI, de fecha 19 de diciembre de 2019, el Jefe del Órgano de Control Institucional; Teófilo Ramos Camaci, remite al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huanta; Renol Silbo Pichardo Ramos, el Informe N° 029-2019-2-0363 SCE- Servicio de control específico a hechos con presunta irregularidad a la Municipalidad Provincial de Huanta sobre "Contratación Administrativa de Servicios CAS N° 010 -2019 -MPH/CES, Convocado por la Municipalidad Provincial de Huanta", con la finalidad de que se disponga el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados en los hechos con evidencia de irregularidades respecto de las cuales se ha recomendado dicha acción.
- b. Mediante Memorando N° 0293 – 2019- MPH/A, de fecha 23 de diciembre de 2019, el titular de la entidad Municipalidad Provincial de Huanta, Renol Silbio Pichardo Ramos, remite a la Oficina de la Secretaría Técnica de PAD de la Municipalidad Provincial de Huanta, Abog. Richard Grover Quispe Olano, el anexo informe N° 016-2019-2-0363, con la finalidad de que debe iniciar con el procedimiento administrativo Disciplinario (PAD) en relación a los funcionarios y servidores públicos involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad en el informe de control específico N° 016-2019-2-0363-SCE.
- c. Que, mediante Memorando Múltiple N° 068-2019- MPH/GM de fecha 04 de junio de 2019 (**Apéndice N° 05**), la Gerente Municipal solicita a las diferentes gerencias remitir requerimientos de personal para las jefaturas de las unidades y divisiones que no son cargos de confianza, en atención a ello a través del requerimiento de bienes y servicios N° 050 -2019 -MPH/GSPL – OBC de 13 de junio de 2019 (**Apéndice 06**), el señor Olivier Barrantes Casapia, Gerente de Servicios Públicos Locales, solicita al Director de la Oficina de Administración y Finanzas, la contratación de un Jefe de División de Servicios Municipales y Gestión de Residuos Sólidos, con una remuneración mensual de S/. 3, 200,00 que incluye los montos de afiliaciones, deducción aplicable al trabajador y que debía de cumplir con el perfil del puesto se requería: experiencia laboral general mínima de 3 años en el sector público o privado y experiencia laboral específica mínima de 1 año en el cargo de jefe, coordinador , supervisor, especialista o realizando funciones afines al cargo en el sector público: además de ello, contar con especialización, diplomado y curso en gestión de residuos sólidos u otros afines al puesto.
- d. Mediante requerimiento de bienes y servicios N° 046-2019-MPH/GEDGA/ENLC de 13 de junio de 2019 (**Apéndice N° 21**), el señor Edu López Cajamarca gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental, remitió los términos de referencia al Director de la Oficina de Administración y Finanzas para la contratación de un Jefe de División de Medio Ambiente y ATMMAS; en ese sentido, de la revisión efectuada a los términos de referencia considerados por la comisión de evaluación y selección CAS, que sirvieron de base para la convocatoria al proceso de Contratación Administrativa de Servicios CAS N° 010- 2019-MPH/CES, para el puesto de "Jefe de la División de Medio Ambiente y ATMMSA , código N° 14 "(**Apéndice N° 22**), donde se consideraron para cumplir el perfil del puesto se requería experiencia laboral mínima de tres (03) años en el sector público o privado y experiencia laboral específica mínima de un (01) año como jefe, coordinador, supervisor especialista o realizando funciones afines al cargo en el sector público.
- e. Mediante Resolución de Alcaldía N° 194 -2019- MPH/A, de fecha 08 de julio de 2019, resuelve: Artículo Primero. - Reconformar la comisión de evaluación y selección CAS para el año 2019, de la Municipalidad Provincial de Huanta la misma que queda integrada de la siguiente manera: Miembros titulares, presidente : Director de Oficina de Administrativa Tributaria, Miembro Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, y el tercer miembro Jefe de la Oficina de Ejecución coactiva.

IV.- NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

En tal sentido la norma jurídica presuntamente vulnerada *los señores servidores William Jonislla Alfaro; Blumer Zialer Quispe Casafranca, María Jesús Yuncacallo Medina, en su condición de Presidente y Miembros de comisión respectivamente de la comisión de Evaluación y Selección del Proceso*





CAS N° 010 -2019-MPH/CES3; habrían incurrido en la presunta falta de **Carácter Disciplinario**, tipificado en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que a la letra indica "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo d) La negligencia en el desempeño de las funciones"; Artículo 9° de la Ley N° 29849 Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, que indica que es "Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del DL. 1057 en lo que resulte pertinente del Decreto legislativo 1057, la ley 28175, ley marco de empleo público, la ley 18175, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás de carácter general que regulan el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, las responsabilidades administrativas funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio función o cargo para el que fue contratado, quedando sujeto a las estipulaciones y a las normas internas de la entidad empleadora "; el Reglamento de Organización y Funciones (ROF); e Incumplimiento de la ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General y la Ley N° 17815, Ley de Código de Ética de la Función Pública (...); no habrían cautelado y privilegiado adecuadamente los intereses del Estado al no cumplir diligentemente sus funciones y los deberes que le impone el servicio público, en su condición de Presidente y Miembros respectivamente de la comisión de Selección, originado 1. **INCORRECTA CONTRATACION** y **SELECCIÓN DE PERSONAL DE SERVICIOS** en el Procedimiento de Selección del proceso CAS N° 010-2019-MPH/CES, no cautelo el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases y términos de referencia, declarando como ganadora al "Jefe de División de Servicios Municipales y Gestión de Residuos Sólidos" y "Jefe de División de Medio Ambiente y ATMMAS", quienes no cumplían con los requisitos mínimos de experiencia laboral y capacitación; contraviniendo las bases, términos de referencia y la normativa de contratación administrativa de servicios, afectando los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades, constituyendo dicha actuación una incorrecta integración de las mismas; y la 2.- **INDEBIDA CALIFICACIÓN** en la selección proceso de contratación de personal; en **CONSECUENCIA**, se han vulnerado de manera sistemática, los dispuestos del artículo 9°; de la Ley N° 29849 Ley que establece la eliminación progresiva Especial del Decreto Legislativo N° 1057, Artículo 1°) y 3°), Ley que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado con decreto Supremo N° 075 -20208-PCM; 1.1), 1.2), 1.5) y 1.10) del Artículo IV. de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General; literal a) del artículo 39° de la Ley y literal a) del artículo 156° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; numeral 10 del artículo 10°, numeral 1,6 y 17° del artículo 85°, numeral 13 del artículo 97° del reglamento de organizaciones y funciones – ROF , aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 004 -2019 – MPH/CM, así como la trasgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en los artículos 6°, 7° y 8° de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la función Pública y su reglamento, generándose responsabilidad pasible de sanción conforme lo dispone el inciso 1 del artículo 10° de la misma, de conformidad los hechos de infracción cometidas y omitidas por los servidores investigados.

V.- HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA DISCIPLINARIA

1. Respecto al hecho cuestionado del presente, se advierte que la entidad convocó a procesos CAS N° 010 -2019 -CES, para cubrir las plazas de "Jefe de División de Servicios Municipales y Gestión de Residuos Sólidos" y "Jefe de División de Medio Ambiente y ATMMAS", presentándose los postulantes respectivos; sin embargo, la Comisión pese haber elaborado las bases y tener conocimiento de los términos de referencia, permitieron y favorecieron la contratación de los postulantes: Rina Marín Ore y Jorge Báez Anaya, quienes no cumplían con los requisitos mínimos exigidos en las bases, para luego ser calificados, otorgándoles puntajes que no les retribuya el pago mensual según la convocatoria, afectando la transparencia, buena fe y el correcto reclutamiento de personal idóneo en perjuicio de la Entidad. Hechos que se produjeron debido a que el presidente y miembros de la comisión, quienes pese a estar encargados de la conducción y ejecución del proceso de selección de personal desde la elaboración de las bases y evaluación preliminar de los documentos presentados por los y las postulantes hasta la publicación de los resultados finales y/o cancelación del proceso, no efectuaron una adecuada revisión y evaluación de la documentación que debía sustentar los requisitos solicitados, teniendo un criterio diferente con otros postulantes que sí fueron declarados no aptos. Los hechos expuestos han ocasionado que los dos postulantes sean contratados irregularmente dando lugar a que se le retribuya al pago mensual según la convocatoria, afectando la legalidad y los principios de meritocracia,



transparencia en igualdad de oportunidad que debe regir en la gestión de recursos humanos, la buena fe y el correcto reclutamiento de personal idóneo en perjuicio de la entidad.

2. Finalmente, de conformidad evaluado los hechos y los medios probatorios desarrollados, los señores servidores **Willian Jonislla Alfaro**, **Blumer Zialer Quispe Casafranca** y la servidora **María Jesús Yuncacallo Medina**, en su condición de presidente y miembros respectivamente de la Comisión de Evaluación y Selección del Proceso CAS N° 010 -2019-MPH/CES; habrían incurrido en la presunta falta de Carácter Disciplinario, tipificado en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Artículo 9° de la Ley N° 29848 Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, aprobado el 6 de abril de 2012, Artículo 1° del Régimen Especial de Contracción Administrativa de Servicios, aprobado con Decreto Legislativo 1057, Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación administrativa de Servicios, aprobado con Decreto Supremo N° 075-2008 -PCM, Anexo 1 de – Artículo 1 de las reglas y lineamientos para la adecuación de los instrumentos internos conforme a los cuales las entidades ejercen el poder disciplinarios sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado con Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR -PE vigente a partir de 28 de febrero de 2012, Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF). Por consiguiente, los actos irregulares y prohibitivas ha generado grave afectación a los intereses generales y a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, y así como el ánimo de perjudicar a los administrados concurrentes a al proceso de convocatoria.



VI.- POSIBLE SANCIÓN A FALTA IMPUTADA

- 6.1. En relación a la graduación de la sanción imponible, se debe tener en cuenta que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación establecidos en la Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. En cada caso, la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.
- 6.2. Del mismo modo, se debe tener en cuenta el Principio de Razonabilidad, previsto en el numeral 1.4) del artículo IV de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, según el cual, las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que se deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido, el mismo que también ha sido previsto en el numeral 3) del artículo 248° de la Ley de Procedimiento Administrativo General, así como deberá observarse los demás principios del Procedimiento Administrativo Sancionador previstos en dicho dispositivo.
- 6.3. De otro lado, a efectos de graduarse la sanción a imponerse a los servidores, deberá tenerse presente los criterios señalados en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil sobre "Determinación de la sanción aplicable", que establece: "*La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente; d) Las circunstancias en que se comete la infracción; e) La concurrencia de varias faltas; f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas*".
- 6.4. En ese sentido, de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, teniendo en consideración la gravedad de los hechos imputados, y los principios de



razonabilidad y proporcionalidad en relación a las presuntas faltas imputadas; los señores servidores *William Jonislla Alfaro; Blumer Zialer Quispe Casafranca y María Jesús Yuncacallo Medina*, en su condición de Presidente y Miembros Titulares respectivamente de la comisión de evaluación, encargados de la selección del proceso de CAS N° 010 -2019 -MPH/CES, para la Contratación Administrativa de Servicios de personal a modalidad de CAS, respecto a los cargos de Jefe de División de Servicios Municipales y Gestión de Residuos Sólidos (Código N° 14), y Jefe de la División de Medio Ambiente y ATMMSAS (Código N° 10°); habrían trasgrediendo sistemáticamente la normativa de Administración Pública desarrollada en el considerando V. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA de la presente Precalificación, así como lo previsto en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; por consiguiente, podrían ser pasible de una sanción de Suspensión sin goce de remuneraciones prevista en el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

VII.- PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, en mérito del art. 11 del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado mediante D.S N° 040-2014-PCM, donde precisa (...) escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de 05 días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde a solicitud del servidor la prórroga de plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el plazo no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa (...).

VIII.- AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA.

En consecuencia, el Órgano Instructor competente para disponer el inicio del Procedimiento Administrativo, viene a ser la GERENCIA MUNICIPAL DE LA MUNICIPLAIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, en su condición de autoridad de mayor nivel jerárquico.

IX.- MEDIDA CAUTELAR.

No corresponde medida cautelar

X.- DERECHOS E IMPEDIMENTOS DEL SERVIDOR CIVIL EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Conforme a lo dispuesto por el art. 96° del Reglamento de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado mediante D.S 040-2014-PCM.

XI.- DECISIÓN DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, habiendo recibido el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 001-2021-MPH/ST-PAD, remitido por la Secretaria Técnica de los órganos instructores y sancionadores del PAD de la Municipalidad Provincial de Huanta, en referencia al oficio N° 451- 2019-MPH/OCI, de fecha 19 de diciembre de 2019, el Jefe del Órgano de Control Institucional; Teófilo Ramos Camaci, remite al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huanta; Renol Silbo Pichardo Ramos, el Informe N° 029-2019-2-0363 SCE- Servicio de control específico a hechos con presunta irregularidad a la Municipalidad Provincial de Huanta sobre "Contratación Administrativa de Servicios CAS N° 010 -2019 -MPH/CES, Convocado por la Municipalidad Provincial de Huanta".

De la revisión de los antecedentes, se advierte, que mediante el Oficio N° 451-2019-MPH-2019- MPH/ OCI, de fecha 19 de diciembre de 2019, el Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta; Teófilo Ramos Camaci ha puesto en conocimiento a la Entidad Municipalidad Provincial de Huanta, bajo asunto, Remite Informe de Control Especifico, con referencia al Oficio N° 366 -2019- MPH/ OCI, de 20 de noviembre de 2019, indicando que mediante el cual se comunicó el inicio del Servicio de Control Especifico a la "Contratación Administrativa de Servicios CAS N° 010-2019-MPH/CES, convocado por la Municipalidad Provincial de Huanta"; en el cual, se advirtió que la Comisión de Evaluación y Selección del Proceso CAS N° 010-2019 -MPH/CES, no cautelo el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases y términos de referencia, declarando como ganadores al "Jefe de División de Servicios Municipales y Gestión de Residuos Sólidos" y "Jefe de División de Medio Ambiente



y ATMMASAS", quienes no cumplen con los requisitos mínimos de experiencia laboral y capacitación; contraviniendo las bases, términos de referencia y la normativa de contratación administrativa de servicios, afectando los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades, constituyéndose una acción incorrecta.

Se ha identificado presunta responsabilidad administrativa, derivada del deber incumplido y la relación de causalidad previsto en la normativa señalada como criterio de la irregularidad "Comisión de Evaluación y Selección del Proceso CAS N° 010-2019- MPH/ CES, no cauteló el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases y términos de referencia, declarando como ganadores al " jefe de División de Servicios Municipales y Gestión de Residuos Sólidos" y " Jefe de División de Medio Ambiente y ATMMASAS", quienes no cumplen con los requisitos mínimos de experiencia laboral y capacitación; contraviniendo las bases, términos de referencia y la normativa de contratación administrativa de servicios, afectando los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades.

De la revisión la etapa de evaluación curricular la comisión, asignó puntaje que no correspondía a la información declarada en la hoja de vida y la documentación presentada por la aspirante Rina Marín Ore para acreditar su experiencia laboral específica y ocupar el puesto de jefe de División de servicios municipales y gestión de residuos sólidos exigido en la convocatoria; es decir no reunía el perfil mínimo requerido para el cargo según las bases del proceso. Adicionalmente, de la revisión del curriculum de la postulante Rina Marín Ore, ganadora del proceso CAS, también se advierte que los diplomas y cursos no cuentan como capacitación para efectos del puesto al que postulo; en consecuencia, correspondía el puntaje de "0" en los rubros de "especializaciones" y/o diplomas y "cursos" de capacitación; no obstante, la comisión le otorgó el puntaje máximo de 2 y 3 puntos respectivamente.

De acuerdo a lo señalado en las bases debió ser descalificada y no pasar a la etapa de evaluación de conocimientos y entrevista personal, teniendo en cuenta que las fases del proceso CAS son eliminatorios, conforme lo establecen las propias reglas de las bases "el no cumplimiento de los requisitos mínimos imposibilita la participación del postulante en cualquier de las fases de la convocatoria. La evaluación en cada fase es eliminatoria, por lo que el postulante que no obtenga el puntaje mínimo en cualquiera de las fases descalificado (a) automáticamente". En ese sentido, se advierte que la comisión, elaboró las bases de dicho proceso considerando los términos de referencia y los requisitos de calificación; sin embargo, pese a tener conocimiento de ello, efectuó una evaluación y calificación irregular en favor de la postulante Rina Marín Ore, a quien se le adjudicó la plaza de jefa sin que cumpliera con los requisitos establecidos en los términos de referencia TDR de las bases; asimismo, tampoco se le declaró no apta en la evaluación curricular por no cumplir con los requisitos exigidos; habiéndose evidenciado, que la evaluación curricular no fue objetivo e imparcial, dado que no se asignó los puntajes de acuerdo al cumplimiento de los requisitos establecidos, pues no se tomó en cuenta que la experiencia laboral específica que era requisito indispensable para ocupar dicho puesto.

Asimismo, en la misma convocatoria para el puesto de servicios de 01 jefe de División de Medio Ambiente y ATMMASAS, que como perfil del puesto se requería experiencia laboral mínima de tres (03) años en el sector público o privado y experiencia laboral específica mínima de un (01) año como jefe, coordinador, supervisor especialista o realizando funciones afines al cargo en el sector público.

Al respeto de acuerdo a los resultados de la evaluación curricular realizado por la comisión, de los cinco (05) postulantes que se presentaron, solamente quedaron como aptos para el examen de conocimiento cuatro (04) postulantes; sin embargo, en dicho examen de conocimientos se desaprobaron tres (03) de ellos, quedando como apto para la entrevista personal solamente el postulante Jorge Báez Anaya, el mismo que ha sido considerado como ganador de dicho proceso, sin embargo de la revisión de los documentos contenidos en el legajo personal del postulante, se evidenció que el postulante no acreditó su experiencia laboral general mínima de tres (03) años en el sector público o privado, conforme lo exigían las bases y los términos de referencia de la convocatoria del mencionado proceso. En ese sentido, se advierte que durante la etapa de evaluación curricular la comisión, asignó puntaje que no correspondía a la información declarada por el postulante, es así que el postulante no reunió los requisitos tampoco acreditó su experiencia laboral mínima de 03 años en el sector público y/o privado solicitado en las bases y los términos de referencia del proceso; sin embargo la comisión consideró (10) puntos en experiencia general, como si este cumpliera con los 03 años mínimos requeridos en las bases, de lo expuesto la comisión debió tener en cuenta lo establecido en las bases del proceso debido a que al no cumplir uno de los





requisitos mínimos solicitados en los términos de referencia debió ser descalificado y no pasar a la etapa de evaluación de conocimientos y entrevista personal que no le correspondía, teniendo en cuenta que las fases del proceso CAS son eliminatorios. Además es de señalar que el postulante Jorge Báez Anaya adjunto en su curriculum vitae un título profesional de técnico agropecuario, sin embargo, de acuerdo a las bases del proceso CAS, el perfil del puesto para ocupar el cargo, la experiencia exigida es universitaria. Y consecuentemente resulto ganador del referido puesto de trabajo como se evidencia en la página web de la entidad.

Consiguientemente Mediante Oficio N° 288-2019-MPH/OCI de fecha 11 de setiembre de 2019, comunico al titular de la entidad el Informe de Control Concurrente N° 011 -2019 -OCI/0363-SCC, con la cual se comunicó la situación adversa siguiente : "comisión de selección y evaluación del proceso CAS, no considera los requisitos establecidos en las bases y perfiles de puestos, declarando como ganadores para jefes de unidades y divisiones a postulantes que no cumplen con los requisitos mínimos de experiencia laboral(...), ante lo cual, el órgano de control institucional solicito remitir el plan de acción correspondiente en un plazo de diez días hábiles dicho informe, sin embargo, dicho plan de acción no ha sido remitido al órgano institucional de la entidad. Debido a ello, el órgano de control institucional de la entidad remitió al titular de la entidad el Oficio N° 337- 2019-MPH/ de 18 de octubre de 2019 (Apéndice N° 18), solicitando informar las acciones adoptadas sobre las situaciones adversas comunicadas a través del informe de control concurrente N° 011 -2019 -OCI/0363 -SCC, dándole un plazo de cinco días hábiles de recibida; en atención a dicho documento , el titular de la entidad remitió al director de la oficina de administración y finanzas el memorando N° 0229-2019 -MPH/A de 21 de octubre de 2019, para que informe las acciones adoptadas, el mismo que ha sido remitido al señor BLUMER ZIALER QUISPE CASAFRANCA, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos el Memorando N° 607- 2019-MPH/OAF con fecha 21 de octubre de 2019 exhortando cumplir en los plazos establecidos con la remisión de la información solicitada de las diferentes áreas de la entidad. En ese sentido El señor Blumer Zialer Quispe Casafranca , Jefe de la Unidad de Recursos Humanos remitió al Director de la Oficina de Administración y Finanzas el Informe N° 485- 2019-MPH/OAF/URH de 5 de noviembre de 2019, donde concluye y señala textualmente lo siguiente : " *que teniendo la necesidad de la institución de contar con los jefes de las divisiones mencionados, asimismo , para poder coadyuvar en la gestión de las misma áreas consideradas como álgidas, es necesario que culminen la suscripción de sus contratos dichos profesionales* feneciendo el 31 de diciembre del 2019, salvo mejor parecer por la alta dirección (...). En consecuencia, se denota el interés de la continuidad de contratación irregular por parte del señor Blúmer Zialer Quispe Casafranca, jefe de la unidad de recursos humanos , quien también fue miembro de la comisión, y a pesar de las razones expuestas por la comisión de control mediante el informe de control concurrencia N° 011-2019-OCI/0336.SCC de 11 de setiembre de 2019, decidió informar , que en nombre de la comisión y la unidad de recursos humanos, debido a la necesidad institucional , continúen y culminen sus contratos hasta el 31 de diciembre de 2019, hechos que se ven materializados no solo con el informe N° 485-2019 -MPH-OAF/URH de 05 de noviembre de 2019, si no también , con los pagos realizados a la señora Rina Marín ore por los meses de setiembre y octubre .

Finalmente, de conformidad evaluado los hechos y los medios probatorios desarrollados, los señores servidores William Jonislla Alfaro; Blumer Zialer Quispe Casafranca, María Jesús Yuncacallo Medina, en su condición de Presidente y Miembros de comisión respectivamente de la comisión de Evaluación y Selección del Proceso CAS N° 010 -2019-MPH/CES3; habrían incurrido en la presunta falta de Carácter Disciplinario, tipificado en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que a la letra indica "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo d) La negligencia en el desempeño de las funciones"; Artículo 9° de la Ley N° 29849 Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, que indica que es " Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del DL. 1057 en lo que resulte pertinente del Decreto legislativo 1057, la ley 28175, ley marco de empleo público, la ley 18175, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás de carácter general que regulan el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, las responsabilidades administrativas funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio función o cargo para el que fue contratado, quedando sujeto a las estipulaciones y a las normas internas de la entidad empleadora "; el Reglamento de Organización y Funciones (ROF); e Incumplimiento de la ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General y la Ley N° 17815, Ley de Código de Ética de la Función Pública (...); no habrían





cautelado y privilegiado adecuadamente los intereses del Estado al no cumplir diligentemente sus funciones y los deberes que le impone el servicio público, en su condición de Presidente y Miembros respectivamente de la comisión de Selección, originado 1. INCORRECTA CONTRATACION y SELECCIÓN DE PERSONAL DE SERVICIOS en el Procedimiento de Selección del proceso CAS N° 010-2019-MPH/CES, no cautele el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases y términos de referencia, declarando como ganadora al "Jefe de División de Servicios Municipales y Gestión de Residuos Sólidos" y "Jefe de División de Medio Ambiente y ATMMASAS", quienes no cumplan con los requisitos mínimos de experiencia laboral y capacitación; contraviniendo las bases, términos de referencia y la normativa de contratación administrativa de servicios, afectando los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades, constituyendo dicha actuación una incorrecta integración de las mismas; y la 2.- INDEBIDA CALIFICACIÓN en la selección proceso de contratación de personal; en CONSECUENCIA, se han vulnerado de manera sistemática, los dispuestos del artículo 9° de la Ley N° 29849 Ley que establece la eliminación progresiva Especial del Decreto Legislativo N° 1057, Artículo 1° y 3°, Ley que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado con decreto Supremo N° 075 - 20208-PCM; 1.1), 1.2), 1.5) y 1.10) del Artículo IV. de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General; literal a) del artículo 39° de la Ley y literal a) del artículo 156° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; numeral 10 del artículo 10°, numeral 1,6 y 17° del artículo 85°, numeral 13 del artículo 97° del reglamento de organizaciones y funciones – ROF, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 004 -2019 – MPH/CM, así como la trasgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en los artículos 6°, 7° y 8° de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la función Pública y su reglamento, generándose responsabilidad pasible de sanción conforme lo dispone el inciso 1 del artículo 10° de la misma, de conformidad los hechos de infracción cometidas y omitidas por los servidores investigados.

Que, por razones expuestas y en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 6 del Artículo 20° de la Ley N° 27972, Orgánica de Municipalidades, se da la presente resolución dentro de las atribuciones Administrativas delegadas por la Resolución de Alcaldía N° 003-2019-MPH/A, de fecha 10 de enero del 2019;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES, *William Jonislla Alfaro; Blumer Zialer Quispe Casafranca y María Jesús Yuncacallo Medina*, en su condición de Presidente y Miembros Titulares respectivamente de la comisión de evaluación, encargados de la selección del proceso de CAS N° 010 -2019 -MPH/CES, para la Contratación Administrativa de Servicios de personal a modalidad de CAS. Por haber incurrido en la presunta comisión de faltas disciplinarias establecidas en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, para tal efecto la sanción a aplicar en el presente caso será lo dispuesto en art. 88° numeral b) suspensión sin goce de remuneraciones.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a los procesados administrativamente que, conforme a lo establecido en el numeral 93.1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, art 111°, del Reglamento de la Ley del Servicio SERVIR/GPGSC, sobre el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador", las personas comprendidas en el presente proceso deberán presentar su descargo y /o pedido de prórroga a la unidad de mesa de partes; al Órgano Instructor del presente procedimiento y/o presentarlo ante la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Huanta.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a los procesados administrativamente, que se encuentran sometidos al proceso administrativo disciplinario, tienen derecho a impedimentos, los mismos que se regirán de acuerdo a lo previsto en el art. 96° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado mediante D.S N° 040-2014-PCM, conforme al siguiente detalle: 96.1 mientras esté sometido a Procedimiento Administrativo Disciplinario, el Servidor Civil tiene derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones,





"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

"Huanta: La Esmeralda de los Andes, Cuna de la Pacificación"



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUANTA

el servidor civil puede ser representado por un abogado y acceder al expediente administrativo disciplinario.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR la presente Resolución a los comprendidos; luego de notificar adecuadamente a los procesados administrativamente, remítase copias fedatadas o en original; gestión documental y archivo; unidad de Recursos Humanos; Secretaria Técnica del PAD; y a los demás conforme a Ley.

REGISTRASE, COMUNICASE Y CUMPLASE.