



Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura  
 "CATACAOS, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"  
**RESOLUCIÓN GERENCIAL MUNICIPAL N° 0192- 2021- MDC**

Catacaos, 26 de Agosto de 2021

**VISTO:**

El Informe de Precalificación N° 004-2021-STPD-PAD de fecha 25 de Agosto 2021, emitido por la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Catacaos, en adelante "La Secretaria Técnica", sobre la presunta responsabilidad administrativa disciplinaria del siguiente funcionario y del servidor municipal:

SERVIDORES	CARGOS	CONTRATO VIGENTE	DESIGNACIÓN
ABOG. HUBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS	GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA	SI	Fecha de ingreso: 04/01/2019
TCO. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE	SUB GERENTE DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y PROGRAMAS SOCIALES		Fecha de ingreso: 04/01/2019

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú, sobre "Descentralización" en su artículo 194°, señala que las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de gobierno local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 "Ley Orgánica de Municipalidades", señala que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el Título VI del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente a partir del 14 de setiembre de 2014, en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil; Que, asimismo la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 establece, que a partir de su entrada en Vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo servicio civil, es decir de la Ley N° 30057 y sus normas reglamentarias;

Que, por su parte el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación. En consecuencia, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 se encuentran vigentes desde el 14 de "Setiembre de 2014; Que en el marco de las disposiciones legales citadas, cabe precisar que el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM establece que "las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores (...). Por su parte, el artículo 92° de la Ley N° 30057, establece que "El Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas Faltas, documentar la actividad probatoria, proponer las fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública". Asimismo, se señala que la Secretaría Técnica depende de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad o la que haga sus veces; - Que, el artículo 93.5 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece la competencia para Conducir el procedimiento administrativo disciplinario de los funcionarios de los Gobiernos Locales;

Que, el artículo 246° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por parte de la entidad; Que, con fecha 01 de Febrero del 2021 la Secretaria Técnica, eleva el Informe de Precalificación N°001-2021-STPD-PAD respecto a los siguientes hechos detallados a continuación;

**EXISTENCIA DE DOCUMENTACION SUSTENTATORIA DEL PRESENTE CASO**

1.-Que, la Secretaria técnica del PAD-MDC al tener conocimiento de hechos de violencia ocurridos el día martes 17 de agosto del 2021 en las instalaciones de la casa de la cultura de la entidad edil remitió de oficio los siguientes memorándums:

N°015,016 y 017-MDC-STPAD-PAP de fecha 19 de agosto del presente dirigidos al servidor municipal Santos William Torres, al Sub Gerente de Participación Ciudadana y programas sociales y al Gerente de Asesoría jurídica de la Municipalidad a fin de que rindan su declaración indagatoria de los hechos ocurridos el día martes 17 de agosto en las instalaciones de la casa de la cultura.

2.- Que, mediante Memorándum N°027-2021-MDC-GM de fecha 19 de agosto del 2021 recepcionado por la secretaria técnica la fecha indicada a horas 1:00 P.M en la cual indica lo siguiente:

...esta Gerencia, dispone iniciar las investigaciones para determinar el deslinde de responsabilidades de los funcionarios involucrados en los hechos suscitados el día 17 de agosto del 2021...

3.- Que, mediante Acta de declaración indagatoria de fecha 19 de agosto del 2021 el Sr. Santos William Torres Lachira indica lo siguiente:

4.-¿PARA QUE RESPONDA SOBRE LOS DISTURBIOS OCURRIDOS EN LA CASA DE LA CULTURA EL DIA MARTES 17 DE AGOSTO DEL PRESENTE ?

DIJO: HA SIDO MÁS O MENOS ENTRE LAS 2:30 P.M, YO ESTABA EN MI ESCRITORIO DE ESPALDA A MI JEFE QUE TAMBIÉN ESTABA PRESENTE ATENDIENDO AL PÚBLICO, AHÍ TAMBIÉN SE ENCONTRABA EL SR. JUNIOR CONVERSANDO CON MI JEFE EL SR. VICTOR HUGO , DE PRONTO EL DR. JUNIOR LE DIJO A MI JEFE QUE ERA UN "CHISMOSO" Y LUEGO DIJO QUE TODOS LOS QUE TRABAJAN EN ESTA OFICINA SON UNOS "MARICONES" Y YO LE DIJE COMO DOCTOR Y EL PIDIÓ DISCULPAS Y DE PRONTO ESCUCHO UNA PALABRA QUE DIJO RECONOCE A TU HIJO Y MI JEFE LE RESPONDIÓ "CALLA CACHUDO" PERO YO PENSÉ QUE ERA EN SON DE BROMAS Y LUEGO EL DR. JUNIOR LE DIJO TE "SACO LA MIERDA" Y





Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura  
"CATACAOS, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



ENTONCES MI JEFE LE DIJO VEN Y PENSÉ QUE ERA BROMA CUANDO ESCUCHO LOS GRITOS Y EL ESCRITORIO QUE COMENZÓ A SONAR MUY DURO VOLTEO A MIRAR Y EL DR. JUNIOR TENÍA LAS MANOS ENCIMA DEL CUELLO DE MI JEFE AHÍ CORRO A SEPARARLOS, AMBOS SE DECÍAN PALABRAS SOECES EL DR. JUNIOR LE DIJO TE VOY HACER BOTAR TAMBIÉN CUANDO YO ESTABA SEPARÁNDOLOS EL DR. JUNIOR METIÓ LAS MANOS A LA CAJA DONDE ESTÁN LAS BOTELLAS DE ACEITE PARA ARROJÁRSELAS A MI JEFE, LUEGO EN EL TRASCURSO DE TRATAR DE SEPARARLOS ME ROZA UN PUÑETE EN MI BRAZO DERECHO Y AHORITA ESTÁ DE COLOR MORADO, LUEGO EL DR. JUNIOR SE RETIRÓ DE LA OFICINA, MI COMPAÑERO Y YO NOS PUSIMOS A RECOGER LAS COSAS Y MI COMPAÑERO EMPEZÓ A TRAPEAR PORQUE SE DERRAMÓ DOS BOTELLAS DE ACEITE DE REPENTE EL DR. JUNIOR REGRESÓ POR SEGUNDA VEZ A LA OFICINA A PEGARLE A MI JEFE Y SIGUIÓ PEGÁNDOLE NUEVAMENTE LOS SEPARAMOS HASTA LOGRAR SACARLO DE LA OFICINA.

4.- QUE, MEDIANTE ACTA DE DECLARACIÓN INDAGATORIA DE FECHA 19 DE AGOSTOS DEL 2021 EL SUB GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA Y PROGRAMAS SOCIALES INDICA LO SIGUIENTE:

4.-¿PARA QUE RESPONDA SOBRE LOS DISTURBIOS OCURRIDOS EN LA CASA DE LA CULTURA EL DÍA MARTES 17 DE AGOSTO DEL PRESENTE?

DIJO: QUE SIENDO APROXIMADAMENTE LAS 3:00 P.M O 3:30 P.M, NOSOTROS ESTABAMOS EN LA OFICINA REALIZANDO ACTIVIDADES DIARIAS, RECIBIENDO AL PÚBLICO Y PROGRAMANDO LO QUE SE IBA A REPARTIR EN EL DÍA DE LAS CANASTAS DE QUALIWARMA ENTONCES EN ESOS INSTANTES LLEGÓ EL SR. JUNIOR CON LA SR.TA. ALEJANDRA TRABAJADORA DE MI AREA ENTONCES SIEMPRE HEMOS TENIDO AMISTAD BIEN AMICAL Y COMENZAMOS A BROMEAR DE ALGUNOS TEMAS PERO DE AHÍ EL SR. JUNIOR COMENZÓ A DECIR PALABRAS INAPROPIADAS COMO EN ESTA OFICINA SON TODOS UNOS "MARICONES", "CHISMOSOS" Y COSAS ASÍ Y LO VOLVIÓ A REPETIR DELANTE DEL PÚBLICO Y HABÍA UNA SEÑORA EN LA PUERTA Y TAMBIÉN LOS TRABAJADORES EL DIGITADOR CRISTIAN DIEGUES ZAPATA Y WILLIAM TORRES LACHIRA ENTONCES A MI ME INCOMODÓ BASTANTE ESOS INSULTOS Y ME HE PARADO Y LE DIJE TOTAL "CACHUDO" DEJÁTE DE HABLAR ESO ANTE ESO ÉL ME RESONDRÓ Y SE ME ABALANZÓ A GOLPEARME ENTONCES ME HA GOLPEADO EL ROSTRO , EL HOMBRO YO TRATABA DE ESQUIBAR ESOS GOLPES HASTA MIS COMPAÑEROS NOS TRATABAN DE SEPARAR INCLUSO LA MISMA ALEJANDRA LO SOSTENÍA Y LE DECÍA QUE SE CALME ANTE ESO COMENZAMOS A INTERCAMBIAR PALABRAS Y CUANDO LO JALARON EL POLICÍA MUNICIPAL QUE ESTABA DE TURNO EL SR. CARDOZA QUE HABÍA ESTADO EN LA PUERTA TRASERA CORRIÓ Y LE DIJO AL SR. JUNIOR QUE SE RETIRARA ENTONCES SE FUE , LO SACARON Y PASARON CINCO MINUTOS Y ESTE SR. REGRESA CORRIENDO Y DENUEVO A AGREDIRME ANTE ESTO YO YA NO ME PUDE PARAR Y ME EMPEZÓ AHORCAR Y AL MOMENTO DE DAR VUELTA PARA DEFENDERME SE ME DOBLÓ LA RODILLA DERECHA QUE SUFRO DE HEMOFILIA SEVERA Y AYER ME PUSE COMPRESAS DE HIELO Y MI MEDICINA EL FACTOR 8 , ENTONCES ANTE TODO ESTO CORRIERON MIS COMPAÑEROS Y LO HAN JALADO NUEVAMENTE Y COGIÓ DOS BOTELLAS DE ACEITE PARA TIRARMELOS Y YO REACCIONÉ Y LE TIRÉ UN ARCHIVADOR EN DEFENSA, NUEVAMENTE LO HAN SACADO Y EL POLICIA MUNICIPAL INTERVIÑO Y LE DIJO QUE SE RETIRARA. CUANDO SE RETIRÓ SIGUIÓ INSULTANDO Y AMENAZANDO QUE ME IBA A BOTAR QUE NO SABÍA CON QUIEN SE HABÍA METIDO.

5.- QUE, MEDIANTE ACTA DE DECLARACIÓN INDAGATORIA DE FECHA 19 DE AGOSTO DEL 2021 EL GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA INDICA LO SIGUIENTE:

5.-¿PARA QUE RESPONDA SOBRE LOS DISTURBIOS OCURRIDOS EN LA CASA DE LA CULTURA EL DÍA MARTES 17 DE AGOSTO DEL PRESENTE ?

DIJO:QUE MI ACTUAL PAREJA LLAMADA ALEXANDRA YMAZ VILCHEZ ME HA MANIFESTADO QUE DE MANERA CONTINUA SU JEFE EL SR. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE LA VIENE ACOSANDO SEXUALMENTE REQUIRIÉNDOLE DIVERSAS SALIDAS TRATÁNDOLE DE LLEVAR REGALOS ENTRE OTRAS COSAS, INCLUSO LA HACE TRABAJAR FUERA DEL HORARIO DE LABORES Y HASTA HORAS DE LA NOCHE SIN SU CONSENTIMIENTO SIENDO QUE UN DÍA DE APROXIMADAMENTE HACE QUINCE DÍAS MI PAREJA ME LLAMÓ PARA DECIRME QUE CONTRA SU VOLUNTAD Y SIN RESPETAR SU INTEGRIDAD LA HA LLEVADO HASTA EL CASERÍO LA CAMPIÑA EN LA MISMA CAMIONETA DEL SERENAZGO EN HORAS DE LA NOCHE A REPARTIR CANASTAS DE VÍVERES DE QUALIWARMA , SIENDO QUE EN ESE MISMO MOMENTO MI PAREJA SE HA COMUNICADO CON EL JEFE DE SERENAZGO PARA QUE ORDENE AL CHOFER REGRESAR A CATACAOS, SIENDO QUE INCLUSO DICHO CHOFER CONJUNTAMENTE CON EL SUB GERENTE DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA NO HAN QUERIDO DEJARLA CERCA DE SU DOMICILIO SINO MÁS BIEN EN UNA ZONA OSCURA CERCA DEL SECTOR LLAMADO EL PERCAL, QUE ADEMÁS MI PAREJA ME HA ENVIADO CAPTURAS DE PANTALLA EN LAS CUALES EL SUB GERENTE DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA LE EXIJE SALIDAS LOS FINES DE SEMANA, LA MISMA QUE SE HA NEGADO POR LO QUE DICHO FUNCIONARIO VIENE TOMANDO UNA ACTITUD NEGATIVA CON ELLA EN EL TRABAJO .

QUE FRENTE A ESTO EN ESE MOMENTO LE SOLICITÉ LAS EXPLICACIONES DEL CASO AL SUB GERENTE EL MISMO QUE ME INSULTÓ CON PALABRAS IRREPRODUCIBLES EL MISMO QUE ME QUIZO AGREDIR FÍSICAMENTE Y LO ÚNICO QUE ATINÉ HACER ES A SEPARARME DE ÉL POR LO QUE EN ESE MOMENTO SE GENERÓ UN TUMULTO QUE PUDO HABER SIDO INTERPRETADO COMO UNA GREZCA LA MISMA QUE EN NINGÚN MOMENTO SE HA PRODUCIDO.

6.-ACTA DE DECLARACIÓN INDAGATORIA DEL POLICÍA MUNICIPAL DE TURNO TARDE DE LA CASA DE LA CULTURA EN LA CUAL INDICA LO SIGUIENTE:

4.-¿PARA QUE RESPONDA SOBRE LOS DISTURBIOS OCURRIDOS EN LA CASA DE LA CULTURA EL DÍA MARTES 17 DE AGOSTO DEL PRESENTE ?

DIJO: QUE AL MOMENTO QUE ME VOY A CERRAR EL PORTÓN DEL JR. AREQUIPA DE LA CASA DE LA CULTURA Y AL MOMENTO DE RETORNAR A LA PUERTA PRINCIPAL DEL JR. COMERCIO ME PERCATO QUE HABÍA UN ALTERCADO HABÍA BULLA QUE HACÍA UNA CHICA Y VEO QUE AL SR. JUNIOR RAMOS LO TENÍAN LOS SR. CRISTIAN Y WILLIAM ASISTENTES DEL AREA DE PARTICIPACIÓN Y EL SR. QUIQUE COVEÑAS Y YO ME APERSONÉ A PREGUNTAR QUÉ ES LO QUE PASABA Y NO ME RESPONDIÓ PARA NADA Y LO INVITÉ AL DR. JUNIOR QUE PORFAVOR SE RETIRARA Y SE FUE, DESPUÉS AL MOMENTO SE REGRESÓ Y YO LE INDIQUE QUE POR FAVOR SE CALME Y SE RETIRARA Y LO HIZO.

3.7.-Que, con Memorándum N° 018-2021-MDC-STPAD-PAP de fecha 19 de agosto del 2021 la secretaría técnica del PAD le solicita al Sub gerente de la tecnología de la Información copia de las cámaras de seguridad de la casa de la cultura.

3.8.- Que, Mediante Informe N°0074-2021-SGTI-MDC de fecha 20 de agosto del 2021 el Sub Gerente de tecnología de la Información remite a la secretaría técnica del PAD indicando lo siguiente:

Que, las cámaras de video vigilancia instalada en la casa de la cultura y camal municipal, han sufrido daños debido a los movimientos telúricos que han sucedido hace unos días en nuestra Región; por tanto, están inoperativas ya que se encuentran





## Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura "CATACAOS, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



golpeadas y desconfiguradas; lo cual, se procederá a requerir el material y realizar el mantenimiento de cámaras de video vigilancia, en el transcurso de la semana, para su operatividad.

3.9.-Que, mediante memorándum N° 019-2021-MDC-STPAD-PAP de fecha 23 de agosto del 2021 la secretaria técnica le solicita al Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales copia fedateada de la denuncia policial y así como del certificado médico legal.

3.10.-Que, con Informe N°018-2021-MDC/GDSYSS/SGPCYPSS de fecha 23 de agosto del 2021 el Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales remite a la Secretaría Técnica indicando lo siguiente:

...donde se me solicita la denuncia policial y el certificado médico legal de la agresión que sufrió el día martes 17 de agosto por parte del señor Junior Ramos Ramos. Debo manifestar que no cuento con lo solicitado por razones de fuerza mayor no cuento con esa documentación.

### MEDIOS PROBATORIOS.

1.- Memorándums N°015,016 y 017-MDC-STPAD-PAP de fecha 19 de agosto del 2021.

2.- Memorándum N°027-2021-MDC-GM de fecha 19 de agosto del 2021

3.- Acta de declaración indagatoria de fecha 19 de agosto del 2021 del servidor municipal Santos W. Torres L achira.

4.- Acta de declaración indagatoria de fecha 19 de agosto del 2021 del Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas sociales.

5.- Acta de declaración indagatoria de fecha 19 de agosto del 2021 del Policía municipal Sr. Alberto Ilarion Cardoza Namuche.

6.- Acta de declaración indagatoria de fecha 19 de agosto del 2021 del Gerente de Asesoría jurídica de la MDC.

7.- Memorándum N° 018-2021-MDC-STPAD-PAP de fecha 19 de agosto del 2021

8.- Informe N°0074-2021-SGTI-MDC de fecha 20 de agosto del 2021

9.- memorándum N° 019-2021-MDC-STPAD-PAP de fecha 23 de agosto del 2021

10.- Informe N°018-2021-MDC/GDSYSS/SGPCYPSS de fecha 23 de agosto del 2021

### NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Los servidores municipales que se desempeñan como Gerente de Asesoría jurídica, Sub Gerente de Participación Ciudadana y programas Sociales, a la fecha de los eventos que dan lugar al presente expediente, es decir el martes 17 de Agosto del 2021, presuntamente han vulnerado las siguientes normas:

La Ley N°30057, Art.85 inc. c) que dispone: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

c)" El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor".

### ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y MEDIOS PROBATORIOS:

1.- De acuerdo a los documentos del presente expediente se evidencia lo siguiente: que el mencionado funcionario municipal en forma dolosa dejó de realizar sus labores propias de su función para trasladarse en horas de oficina supuestamente a agredir física y verbalmente al Sub Gerente de Participación Ciudadana y a otros trabajadores del área.

2.-Se advierte que los entrevistados mostraron predisposición para la entrevista y evaluación, reflejando en todo momento colaboración.

3.-Que, de la revisión de los actuados se observa que el Gerente de Asesoría Jurídica agredió hasta en dos oportunidades al Sub Gerente de Participación Ciudadana y programas sociales en presencia de testigos es decir los trabajadores del área y del público presente.

4.-Que, de acuerdo a los documentos del presente caso se observa que el Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales a sabiendas que estaba en horario de trabajo, en presencia del público asistente el cual merece respeto y consideración ya que son personas con habilidades diferentes; dejando de atender prioritariamente a los administrados y con el argumento de su condición física procede a insultar a un funcionario público dejando de realizar sus labores propias de su función.

5.- Que, al haberse hecho público la violencia física y verbal de trabajadores de la municipalidad en horas de labor, la entidad edil se ha visto expuesta a diversos comentarios en las redes sociales como Facebook y en programas periodísticos de la localidad, lo que ha generado perjuicio a la imagen institucional.

6.-Que, no existe video que ayude a determinar la gravedad de las lesiones del supuesto agraviado debido a que no funcionan las cámaras de la casa de la cultura de acuerdo al Informe N°0074-2021-SGTI-MDC de fecha 20 de agosto del 2021. Así mismo ante la ausencia de la denuncia en las dependencias policiales y del certificado médico legal del supuesto agraviado se recomienda la sanción establecida, pues de haberse formalizado la denuncia se hubiera analizado la pertinencia de hasta dos meses de suspensión y/o destitución.

### TIPIFICACIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA:

Que, en el presente caso, al haberse determinado la vigencia de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública, corresponde establecer la existencia o no de indicios de presunta falta administrativa disciplinaria que resultare atribuible al **Abog. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS** en calidad de Gerente de Asesoría Jurídica y al **Tco. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE** en calidad de Sub Gerente de Participación Ciudadana; por la vulneración de lo dispuesto en el **Artículo IV del Título Preliminar** numeral 1.1. **Principio de Legalidad.** - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que le fueron conferidas" y el numeral 1.2 **Principio del Debido Procedimiento.**- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. Respecto a que se habría generado violencia física y faltamiento de palabra en las instalaciones de la casa de la cultura de la entidad edil en horas de trabajo aproximadamente a las 2:30 P.M de fecha 17/08/2021; observándose de esta manera el actuar doloso del funcionario y del servidor municipal. Imputación que se efectúa en base a los siguientes argumentos:

6.4.1.-Actas de declaración indagatoria de los testigos y del agraviado que estuvieron presentes el día martes 17 de agosto del presente en las instalaciones de la casa de la cultura.

6.4.2.-Que, de la revisión de los actuados se observa que el Gerente de Asesoría Jurídica de la MDC en horas de trabajo aproximadamente a las 2:30 P.M ingresa a la oficina de Participación Ciudadana teniendo en cuenta que dicha oficina no le corresponde de acuerdo a sus funciones ; realiza su ingreso en forma violenta y vociferando insultos a los trabajadores sin respetar





## Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura "CATACAOS, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



que se eran horas de trabajo y estaban atendiendo al público, cabe indicar que el día de los hechos estaban en una institución pública y en horario de labores causando agravante para el presente caso.

**6.4.3.-**Que, al haberse generado actos de violencia e indisciplina dentro de una institución del Estado constituye un desconocimiento total del comportamiento de todo funcionario público, es decir: *El funcionario público debe observar una conducta digna y decorosa, actuando con sobriedad y moderación. En su trato con el público y con los demás funcionarios, debe conducirse en todo momento con respeto y corrección.*

En cuanto a la falta, esta ha establecido un elemento objetivo vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos:

- a) **Acto de violencia:** Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
- b) **Grave indisciplina:** Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.<sup>1</sup>
- c) **Faltamiento de palabra:** Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), lo que se produce mediante los insultos o injurias, o una afectación a la honra del agraviado, como cuando se le atribuyen falsamente hechos delictivos.

Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son: a) Su superior. b) El personal jerárquico. c) Los compañeros de labor.

Entiéndase que cuando la norma hace referencia al "personal jerárquico", no se refiere al superior directo del servidor imputado, sino a aquellos servidores que ocupan un cargo de mayor jerarquía que aquel que ocupa el servidor imputado, pero que no se encuentran en una línea jerárquica inmediatamente ascendente, digamos, pueden ser, por ejemplo, los funcionarios públicos que laboran en otra área de la entidad, distinta a la del servidor de carrera imputado.

### POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Ha de tenerse en cuenta que, estando en las condiciones señaladas en la Ley N° 30057, art. 87, literales c) Grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, entendiéndose que cuando 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, f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas, en el presente caso estamos frente a lo siguiente: **Abog. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS**, como **GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA**, y teniendo en cuenta que al momento de la falta se desempeñaba como funcionario de esta entidad edil, por lo que se sugiere la imposición de una sanción de **SUSPENSIÓN DE TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE HABER**.

### RESPECTO DEL ABOG. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS

Por lo expuesto al ABOG. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMO, en calidad de Gerente de Asesoría Jurídica se le imputa, haber incurrido en el art. 85 de la Ley 30057 inc. c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*

*En el presente caso al haber agredido física y verbalmente al Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales así como a los trabajadores de la mencionada oficina ha generado que la Entidad edil se vea expuesta ante las redes sociales como Facebook y canales de televisión local generando perjuicio a la imagen institucional.*

*Asimismo, de la revisión de los actuados se observa que el Gerente de Asesoría jurídica de la MDC se traslada en horas de oficina a las instalaciones de la casa de la cultura supuestamente a conversar empero se dedica a insultar y agredir físicamente al Sub Gerente de Participación Ciudadana que estaba atendiendo al público en el momento de ocurridos los hechos, inclusive le propina un golpe al brazo derecho de un trabajador que estaba tratando de separarlos; asimismo se debe tener en cuenta que el policía municipal de acuerdo a su declaración le invitó a que se retire del lugar. Sin embargo volvió a regresar a la casa de la cultura para seguir agrediendo al Sub gerente de Participación Ciudadana.*

*Por lo tanto, era deber del funcionario actuar de acuerdo con los principios y deberes éticos normados, toda vez que tenía conocimiento de los mismos al ser un servidor público. En efecto, es prioridad indicar que es obligación de todo trabajador actuar conforme a los deberes u obligaciones establecidos en algún dispositivo legal, reglamento, u otra disposición. Tal como lo dispone la Ley del Servicio Civil en el inciso i) Probidad y ética pública. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.*

Que existe jurisprudencia al respecto en lo siguiente: Expediente N° 2701-2020-SERVIR/TSC

*En consecuencia, esta Sala es enfática en indicar que es obligación de todo funcionario actuar conforme a los deberes u obligaciones establecidos en algún dispositivo legal, reglamento, u otra disposición dispuesta a nivel interno de cada entidad. Por lo tanto, y como se señaló anteriormente, existe la presunción de que todo trabajador es conocedor de las obligaciones y deberes que le asisten. En ese sentido, se aprecia que las circunstancias en que ocurrieron los hechos obedecen a no haber mantenido el impugnante, una conducta adecuada y disciplinada en su ámbito laboral, al faltar a la palabra contra sus compañeros<sup>2</sup>*

### POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

La Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en su título V REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR CAPITULO I FALTAS TENEMOS QUE EN SU ART. 85 FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad puedan ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo

Ha de tenerse en cuenta que, estando en las condiciones señaladas en la Ley N° 30057, art. 87, literales c) Grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, entendiéndose que cuando 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

<sup>1</sup> RESOLUCIÓN N° 000888-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala

<sup>2</sup> RESOLUCIÓN N° 001672-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala



Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura  
 "CATACAOS, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



se comete la infracción, f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas, en el presente caso estamos frente a lo siguiente:

El ABOG. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS Gerente de Asesoría Jurídica teniendo en cuenta que al momento de la falta se desempeñaba como funcionario de esta entidad edil, por lo que se sugiere la imposición de una sanción de **TREINTA (30) DIAS SIN GOCE DE HABER PARA EL SIGUIENTE FUNCIONARIO:**

ABOG. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS. Gerente de Asesoría Jurídica.

**RESPECTO DEL ABOG. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS**

En concordancia con lo dispuesto por el art. 87 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, para la determinación y aplicación de la sanción del imputado ABOG. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS, se deberán evaluar las condiciones siguientes:

N°	CRITERIO DE SANCIÓN	INVESTIGADO
		Abog. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS
1	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	Se Afecta los intereses generales De La Municipalidad Distrital de Catacaos
2	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	Si se aprecia
3	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Al momento de cometida la presunta falta el Abog. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS - GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA, por tanto era el profesional especializado que debió actuar con la debida responsabilidad de su cargo.
4	Las circunstancias en que se comete la infracción	La presunta falta administrativa disciplinaria tuvo lugar a consecuencia de la conducta dolosa del imputado, quien, en su calidad de Gerente de Asesoría jurídica, inobservó las disposiciones legales vigentes.
5	La concurrencia de varias faltas	No se aprecia
6	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta imputada	Si se aprecia
7	La reincidencia en la comisión de la falta	No se encuentra acreditada la indicada condición.
8	La continuidad en la comisión de la falta	Si se aprecia
9	El beneficio obtenido	No se aprecia

En consecuencia, estando a los hechos expuestos, a los medios probatorios obrantes en autos así como habiendo analizado las condiciones reguladas en el art. 87 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, en aplicación de los principios de razonabilidad – que implica proporcionalidad- y causalidad<sup>3</sup> establecidos en los numerales 3 y 8 del art. 248 respectivamente, del TUO de la Ley N°27444 aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS se concluye que, el investigado habría incurrido en una **CONDUCTA TÍPICA** (en las faltas administrativas tipificadas en el literal c) del art. 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio, **ANTI JURÍDICA** (habría vulnerado con su actuar doloso sus deberes y responsabilidades como funcionario público). **Y CULPABLE** (se advierte que el imputado habría actuado en forma dolosa en el ejercicio de los deberes y responsabilidades atribuidos teniendo en cuenta que los hechos ocurrieron en horas de labor y en presencia de administrados generando agravante), toda vez que en su calidad de Gerente de

<sup>3</sup> Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

**3.-Razonabilidad.-** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de la infracción;
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un ( 01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.( ... )

**8.- Causalidad.-** La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.



Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura  
 "CATACAOS, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



Asesoría jurídica dicha conducta infractora configuraría en la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal c) del art. 85 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057,

Por lo que procede recomendar la imposición de una sanción de **TREINTA (30) DIAS SIN GOCE DE HABER.**

**CUADRO DE SUPUESTOS Y/O ELEMENTOS A TENER EN CUENTA:**

N°	SUPUESTOS Y/O ELEMENTOS	ABOG. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS
1	Supuestos atenuantes de la falta	No se aprecia
2	Supuestos eximentes de la falta	No se aprecia
3	Supuestos agravantes	Si se aprecia
4	Existencia del elemento culpa	No se aprecia
5	Existencia del elemento dolo	Si se aprecia
6	Supuestos de reiterancia en la comisión de sucesivas faltas	No se aprecia
7	Existencia de perjuicio económico de la entidad	No se aprecia

**RESPECTO DEL Tco. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE**

Por lo expuesto al Tco. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE, en calidad de Sub Gerente de Participación Ciudadana y programas Sociales se le imputa, haber incurrido en el art. 85 de la Ley 30057 inc. c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*

En relación al faltamiento a la palabra, la doctrina señala lo siguiente: "El faltamiento de palabra verbal o escrita es la expresión insultante que supone desprecio, falta de consideración y respeto. Ofensa verbal, será toda aquella que pueda "humillar o herir el amor propio o la dignidad de alguien, o ponerlo en evidencia con palabras". Dado el silencio legal, cualquier medio será válido para emitir y hacer llegar esa ofensa al destinatario: de viva voz, mediante llamada telefónica, o cualesquier otro medio de transmisión como podría ser, carta, fax, correo electrónico, o incluso mediante la realización de octavillas<sup>4</sup>. Lo importante es que la actuación realizada sea apta para alcanzar el resultado buscado con la ofensa<sup>5</sup>.

En ese sentido, se considerará faltamiento aquella expresión materializada de forma verbal o escrita, que involucre la falta de respeto y consideración al empleador y/o compañeros de trabajo, al dirigirse en tono desafiante o amenazante, atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades públicas.

En esa línea, la doctrina establece que para el faltamiento de palabra se debe evaluar la concurrencia del elemento objetivo (la ofensa proferida) y el elemento subjetivo (el animus injuriandi), tal como lo sostiene Carmen Ortiz<sup>6</sup>: "En otras palabras, se ha indicado que el trabajador debe proferir una expresión claramente ofensiva y no ambigua –elemento objetivo– y con animus injuriandi –elemento subjetivo

Siendo así, para cada caso de manera particular, es necesario efectuar un análisis de las circunstancias concurrentes para determinar si el servidor tuvo la intención de ofender o no. En efecto, previamente se debe evaluar que la expresión vertida por el servidor a su superior jerárquico o compañero de trabajo tiene un carácter ofensivo y que la expresión menoscaba la dignidad y/o honorabilidad de la persona (elemento objetivo). Por otro lado, el elemento subjetivo busca analizar la intención del servidor de expresar frases con el propósito de ofender o menospreciar a la persona a quien dirige sus palabras.<sup>7</sup>

Además, la jurisprudencia ha determinado en la Casación N° 2016-2014 Lima que: "debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores".

Ahora, teniendo en cuenta que el faltamiento de palabra esta intrínsecamente relacionado con el ejercicio de la libertad de expresión, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: "Por tanto, el ejercicio de la libertad de expresión no puede contener expresiones injuriosas (debiendo evitarse insultos, excesos verbales y respetando la dignidad de las personas), innecesarias o sin relación con las ideas u opiniones que se manifiesten<sup>8</sup>.

Respecto al uso de términos irrespetuosos, insultantes o agraviantes para dirigirse a sus superiores jerárquicos y otros trabajadores, Carlos Blancas señala que "(...) tratándose de palabras o expresiones que pueden reputarse soeces o groseras si éstas no afectan al honor o la dignidad del empleador o sus representantes o de los compañeros de trabajo de quien las proferió, no cabría considerarlas como una lesión irreversible a la relación laboral<sup>9</sup>". Agrega que el faltamiento de palabra puede ocurrir de manera verbal y/o escrita.

<sup>4</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional. 1ª edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2009. p. 42

<sup>5</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. El despido disciplinario en España. Primera parte: configuración jurídica"; texto citado en el libro de: QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional. 1ª edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2009. p. 42.

<sup>6</sup> ORTIZ, Carmen. "Causas, forma y efectos del despido disciplinario". En: AA.VV. El estatuto de los trabajadores. Veinte años después. Revista española de Derecho del Trabajo. Ed. Civitas, Madrid, 2000, p. 1131. En: TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "LA FALTA DE RESPETO LABORAL ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?", p.5. Obtenido en: <https://vdocuments.mx/injuria-jorgetoyama.html>.

<sup>7</sup> RESOLUCIÓN N° 000822-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala

<sup>8</sup> Fundamento 18° de la sentencia recaída en el Expediente N° 10034-2005-PA/TC.

<sup>9</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2° ed; ARA Editores, Lima, 2006, p.202.



Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura  
 "CATACAOS, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



En esa línea, es preciso añadir que el Diccionario de la Lengua Española define a la injuria como: "1. f. Agravio, ultraje de obra o de palabra; 2. f. Hecho o dicho contra razón y justicia; 3. f. Daño o incomodidad que causa algo; 4. f. Der. Delito o falta consistente en la imputación a alguien de un hecho o cualidad en menoscabo de su fama o estimación<sup>10</sup>".

Asimismo, tenemos que los servidores civiles, al prestar funciones de interés público, deben enmarcar su comportamiento dentro de parámetros éticos de conducta, incluyendo el respeto por aquellos otros servidores con los que comparte vínculos especiales originados por la propia función pública.

En tal sentido, a consideración de esta Secretaria Técnica, el Sub Gerente de Participación Ciudadana ha incurrido en faltamiento de palabra en contra del personal jerárquico (contra del Gerente de Asesoría Jurídica), al faltarle el respeto y tratarlo inadecuadamente, configurándose de esa forma la falta establecida en el inciso c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, en lo que respecta al faltamiento de palabra.

*En el presente caso al haber agredido verbalmente al Gerente de Asesoría Jurídica de la MDC ha generado que la Entidad edil se vea expuesta ante las redes sociales como Facebook y canales de televisión local, hecho que ha perjudicado la imagen institucional.*

*Asimismo, de la revisión de los actuados se observa que el Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales en horas de oficina en las instalaciones de la casa de la cultura en circunstancias que atendía al público asistente, sin respeto alguno a los administrados lo insulta al Gerente de Asesoría jurídica generando los hechos antes mencionados e incluso le lanza un archivador al mencionado Gerente. Se corrobora dichos insultos de acuerdo a las Actas de declaración indagatoria del servidor municipal Sr. Santos Lachira y del propio Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales.*

✓ **POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA**

La Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en su título V REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR CAPITULO I FALTAS TENEMOS QUE EN SU ART. 85 FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad puedan ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo

Ha de tenerse en cuenta que, estando en las condiciones señaladas en la Ley N° 30057, art. 87, literales c) Grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, entendiéndose que cuando 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, f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas, en el presente caso estamos frente a lo siguiente:

El Tco. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales teniendo en cuenta que al momento de la falta se desempeña como servidor de esta entidad edil, por lo que se sugiere la imposición de una sanción de **TREINTA (30) DIAS SIN GOCE DE HABER PARA EL SIGUIENTE SERVIDOR MUNICIPAL** :

Tco. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales.

✓ **RESPECTO DEL TCO. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE**

En concordancia con lo dispuesto por el art. 87 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, para la determinación y aplicación de la sanción del imputado TCO. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE, se deberán evaluar las condiciones siguientes:

N°	CRITERIO DE SANCIÓN	INVESTIGADO
		TCO. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE
1	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	Se Afecta los intereses generales De La Municipalidad Distrital de Catacaos
2	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se aprecia
3	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Al momento de cometida la presunta falta el Tco. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE -SUB GERENTE DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y PROGRAMAS SOCIALES, por tanto era el profesional especializado que debió actuar con la debida responsabilidad de su cargo.
4	Las circunstancias en que se comete la infracción	La presunta falta administrativa disciplinaria tuvo lugar a consecuencia de la conducta dolosa del imputado, quien, en su calidad de Sub Gerente de Participación Ciudadana y programas Sociales, inobservó las disposiciones legales vigentes.
5	La concurrencia de varias faltas	No se aprecia
6	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta imputada	Si se aprecia
7	La reincidencia en la comisión de la falta	No se encuentra acreditada la indicada condición.
8	La continuidad en la comisión de la falta	No se aprecia
9	El beneficio obtenido	No se aprecia

En consecuencia, estando a los hechos expuestos, a los medios probatorios obrantes en autos así como habiendo analizado las condiciones reguladas en el art. 87 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, en aplicación de los principios de razonabilidad - que

<sup>10</sup> Consulta efectuada en: <http://www.rae.es/>.



Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura  
"CATACAO, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



implica proporcionalidad- y causalidad<sup>11</sup> establecidos en los numerales 3 y 8 del art. 248 respectivamente, del TUO de la Ley N°27444 aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS se concluye que, el investigado habría incurrido en una **CONDUCTA TÍPICA** (en las faltas administrativas tipificadas en el literal c) del art. 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio, **ANTI JURÍDICA** (habría vulnerado con su actuar doloso sus deberes y responsabilidades como Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales). **Y CULPABLE** (se advierte que el imputado habría actuado en forma dolosa en el ejercicio de los deberes y responsabilidades atribuidos teniendo en cuenta que insultó en presencia de público asistente lo que configura agravante, toda vez que en su calidad de Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales dicha conducta infractora configuraría en la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal c) del art. 85 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057,

Por lo que procede recomendar la imposición de una sanción de **TREINTA (30) DIAS SIN GOCE DE HABER.**

**CUADRO DE SUPUESTOS Y/O ELEMENTOS A TENER EN CUENTA:**

N°	SUPUESTOS Y/O ELEMENTOS	TCO. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE
1	Supuestos atenuantes de la falta	No se aprecia
2	Supuestos eximentes de la falta	No se aprecia
3	Supuestos agravantes	Si se aprecia
4	Existencia del elemento culpa	No se aprecia
5	Existencia del elemento dolo	Si se aprecia
6	Supuestos de reiterancia en la comisión de sucesivas faltas	No se aprecia
7	Existencia de perjuicio económico de la entidad	No se aprecia

**De la tipificación de la sanción y la Norma Jurídicamente Vulnerada:**

Que la presunta falta disciplinaria que se le atribuirá al funcionario y al servidor municipal ABOG. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS Y TCO. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE, está contenida en el Título V del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, específicamente en su artículo 85° Faltas de carácter disciplinario: "Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionados con Suspensión Temporal o Destitución previo proceso administrativo disciplinario": c)" *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*" (...); asimismo, en el Capítulo II Régimen de Sanciones y Procedimiento Administrativo Sancionador artículo 88° Sanciones Aplicables; a) *Amonestación Verbal o escrita b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde Un día hasta por doce (12) meses, c) Destitución;*

**Asimismo , para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco años , de acuerdo al art.102 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, , de conformidad con lo establecido en la Ley N°27444 (énfasis agregado )**, y conforme es de verse en el documento de la referencia , al momento de los hechos configura una supuesta falta administrativa, toda vez que como Gerente de Asesoría jurídica y Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales , si tenían conocimiento que estaban en horario de labores , dentro de las instalaciones de una entidad pública y en presencia de público asistente ya que son personas con habilidades diferentes ; por lo que actuaron sin la debida diligencia que se exige de acuerdo a ley; ". Imputación que se efectúa en base a los siguientes argumentos:

1. De acuerdo a los documentos del presente expediente se evidencia lo siguiente: que el mencionado funcionario municipal en forma dolosa dejó de realizar sus labores propias de su función para trasladarse en horas de oficina supuestamente a conversar con el Sub Gerente de Participación Ciudadana y en el transcurso de la conversación procedió a agredir física y verbalmente al Sub Gerente de Participación Ciudadana y a otros trabajadores del área.
- 2.-Se advierte que los entrevistados mostraron predisposición para la entrevista y evaluación, reflejando en todo momento colaboración.
- 3.-Que, de la revisión de los actuados se observa que el Gerente de Asesoría Jurídica agredió hasta en dos oportunidades al Sub Gerente de Participación Ciudadana y programas sociales en presencia de testigos es decir los trabajadores del área y del público presente.
- 4.-Que, de acuerdo a los documentos del presente caso se observa que el Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales a sabiendas que estaba en horario de trabajo, en presencia del público asistente el cual merece respeto y consideración ya que son personas con habilidades diferentes; dejando de atender prioritariamente a los administrados y con el argumento de su condición física procede a insultar a un funcionario público dejando de realizar sus labores propias de su función.
- 5.- Que, al haberse hecho público la violencia física y verbal de trabajadores de la municipalidad en horas de labor, la entidad edil se ha visto expuesta a diversos comentarios en las redes sociales como Facebook y en programas periodísticos de la localidad, lo que ha generado perjuicio a la imagen institucional.
- 6.-Que, no existe video que ayude a determinar la gravedad de las lesiones del supuesto agraviado debido a que no funcionan las cámaras de la casa de la cultura de acuerdo al Informe N°0074-2021-SGTI-MDC de fecha 20 de agosto del 2021 del Sub Gerente de

<sup>11</sup> Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

**3.-Razonabilidad.-** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción , observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de la infracción;
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.( ... )

**8.- Causalidad.-** La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.



## Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura "CATACAOS, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



la Tecnología de la Información. Así mismo ante la ausencia de la denuncia en las dependencias policiales y del certificado médico legal del supuesto agraviado se recomienda la sanción establecida, **pues de haberse formalizado la denuncia se hubiera analizado la pertinencia de hasta dos meses de suspensión y/o destitución.**

### **PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR**

Por su parte el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, ha previsto en su artículo 108°, que de acuerdo al artículo 96° de la Ley del Servicio Civil, las medidas cautelares que excepcionalmente podrá adoptar la entidad, para este caso se propone:

**DICTAR MEDIDA CAUTELAR**, respecto del funcionario Abog. JUNIOR HUMBERTO RAMOS RAMOS Gerente de Asesoría jurídica y del servidor Tco. Victor Hugo Correa Yarleque, procediendo con **exonerar al funcionario y al servidor de la obligación de asistir al centro laboral** conforme al literal b) del art. 108 del reglamento de la ley 30057, ley del servicio civil, en tanto dure el procedimiento disciplinario.

La medida cautelar impuesta resulta indispensable para garantizar el normal desarrollo del presente procedimiento; así como para evitar la continuación o repetición de los hechos objeto de investigación u otros de similar significación o del mantenimiento de los daños que aquellos hayan ocasionado a los intereses de la entidad.

En ese sentido, el artículo 12 de la Directiva N°02-2015—SERVIR/GPGSC" Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece lo siguiente:

12.1.- *La adopción de una medida cautelar antes del inicio del PAD es de competencia de la ORH o quien haga sus veces. La continuidad de sus efectos está condicionada al inicio del PAD en el plazo de cinco (05) días hábiles, conforme lo dispone el literal b) del artículo 109 del Reglamento.*

12.2.- Una vez iniciado el PAD, corresponde al órgano instructor adoptar la medida cautelar.

12.3.- Tanto el órgano Instructor como el órgano Sancionador están facultados para modificar o revocar la medida cautelar dictada.

12.4.-La medida cautelar no es impugnable".

Que en cuanto a la formalidad que debe revestir la medida cautelar, se debe tener en consideración que el marco normativo de la Ley del Servicio Civil no ha previsto uno, así, dicho acto no tiene necesariamente la formalidad de una resolución administrativa, por lo que puede ser cualquier comunicación (por ejemplo un oficio o carta) que cumpla con los requisitos mínimos que debe contener la medida cautelar, por ejemplo ser una decisión motivada (fundamento, hechos, causas y excepcionalidad de la medida).

Que, en ese sentido, cabe indicar que las medidas cautelares, constituyen un prejuzgamiento, provisorio, instrumental y variable, teniendo por finalidad asegurar la eficacia de la Resolución final, así como para garantizar el correcto empleo del poder disciplinario del Estado.

Que, las medidas cautelares en el ámbito del Régimen disciplinario regulado por la LCS, podrían ser entendidas como aquellas decisiones procedimentales que con carácter excepcional y provisional son impartidas por la autoridad administrativa revestida de competencias conferidas por ley expresa, con el objeto de asegurar el resultado final del procedimiento administrativo disciplinario.

Que, en atención a la naturaleza de las medidas cautelares, debemos precisar que estas se dictarán siempre que un servidor se encuentre sujeto a un procedimiento administrativo disciplinario (PAD), mediante acto debidamente motivado, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos: *i).-Existan fundados y graves elementos de convicción sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la comisión de una falta muy grave, que haga previsible la imposición de una sanción de suspensión o destitución. ii).-Resulta indispensable para garantizar el normal desarrollo de la causa o la eficacia de la resolución que pudiera ser emitida, o para impedir la obstaculización de la misma, o evitar la continuación o repetición de los hechos objeto de investigación u otros de similar significación o del mantenimiento de daños que aquellos hayan ocasionados a los intereses de la administración pública.*

Que, en tal sentido, y teniendo en cuenta las funciones que realizan los procesados; este Órgano Instructor considera que si resulta siendo indispensable imponer medida cautelar contra los servidores, para garantizar el normal desarrollo de la causa o la eficacia de la Resolución que pudiera ser emitida, o para impedir la obstaculización de la misma, o evitar la continuación o repetición de los hechos objeto de investigación u otros de similar significación o del mantenimiento de daños que aquellos hayan ocasionado a los intereses de la administración pública.

Ante ello este órgano Instructor dispone que la Sub Gerencia de Recursos Humanos tramite la participación del médico de la entidad Dr. JORGE ANCAJIMA ENCALADA ubicado en las instalaciones del CITE joyería a fin de que evalúe su salud física y/o equilibrar su sistema nervioso de los involucrados durante el tiempo que dure la exoneración de asistencia al trabajo.

Se dispone que la Sub Gerencia de Recursos Humanos tramite los reemplazos correspondientes que serían de la siguiente manera:

El procurador Público Municipal (funcionario de igual rango del investigado) asumirá las funciones del Gerente de Asesoría Jurídica.

El Gerente de Desarrollo Social y Servicios Sociales (jefe inmediato del investigado) asumirá las funciones del Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales.

**De la proyección de la sanción:** Que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, la sanción a aplicarse al funcionario y al servidor municipal en mención, debe ser proporcional a la falta cometida, atendiendo la naturaleza de la falta muy grave que comporta el hecho conocido preliminarmente; y, atendiendo el cargo que habrían desempeñado que respondería a la posible sanción de **SUSPENSIÓN DE TREINTA (30) DIAS SIN GOCE DE HABER.**

También se debe tener en consideración que los investigados Abog. HUMBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS y el Tco. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE a la fecha del informe técnico, **NO** tienen pendientes procesos sobre faltas administrativas en su legajo personal que se encuentra en la Sub Gerencia de Recursos Humanos;

Que, sin perjuicio de lo señalado anteriormente, y dentro del marco de los presupuestos determinados en el artículo 87° Determinación de la sanción de la falta y el Artículo 91° Graduación de la falta, prescritos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "(...) La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)";

### **De la autoridad competente para la instrucción administrativa:**

Que, sobre el particular el Órgano Instructor corresponde al Gerente Municipal y el Órgano Sancionador corresponde a la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM publicada en el Diario Oficial "El Peruano", de fecha 13 de junio de 2014; Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", probada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, publicada el Diario Oficial El Peruano de fecha 24 de marzo de 2015,





Municipalidad Distrital de Catacaos - Piura  
"CATACAOS, CAPITAL ARTESANAL DE LA REGIÓN GRAU"



**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** INSTAURAR el Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD, al siguiente funcionario y servidor municipal:

SERVIDORES	CARGOS	CONTRATO VIGENTE	DESIGNACIÓN
ABOG. HUBERTO JUNIOR RAMOS RAMOS	GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA	SI	Fecha de ingreso: 02/01/2019
TCO. VICTOR HUGO CORREA YARLEQUE	SUB GERENTE DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y PROGRAMAS SOCIALES		Fecha de ingreso: 02/01/2019

, por haber enmarcado su actuación en la falta establecida en la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, en el inc. c) del Artículo 85°,

**ARTÍCULO SEGUNDO:** CONCEDER a los investigados el plazo de cinco (05) días hábiles desde notificado este acto administrativo, a fin de que presenten sus descargos y adjunten las pruebas que crean conveniente en su defensa, esto, ante el Gerente Municipal, que en este procedimiento actúa como órgano Instructor; asimismo, se le comunica que sus derechos e impedimentos en la tramitación del presente procedimiento obran previstos en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014 PCM.

**ARTÍCULO TERCERO:** DISPONER que a través de la Subgerencia de Recursos Humanos se notifique la presente resolución a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y a los investigados, adjuntando para este último el informe de Precalificación N° 004-2021-STPD-MDC y los antecedentes documentarios que han dado lugar al inicio del presente procedimiento, a fin de garantizar el ejercicio de su derecho de defensa.

**ARTÍCULO CUARTO:** DICTAR MEDIDA CAUTELAR, respecto del funcionario Abog. JUNIOR HUBERTO RAMOS RAMOS Gerente de Asesoría jurídica y del servidor Tco. Víctor Hugo Correa Yarleque, procediendo con **exonerar a los procesados de la obligación de asistir al centro laboral** conforme al literal b) del art. 108 del reglamento de la ley 30057, ley del servicio civil, en tanto dure el procedimiento disciplinario.

**ARTÍCULO QUINTO:** DISPONER que la Sub Gerencia de Recursos Humanos tramite la participación del médico de la entidad Dr. JORGE ANCAJIMA ENCALADA ubicado en las instalaciones del CITE joyería a fin de que evalúe su salud física y/o equilibrar su sistema nervioso de los investigados durante el tiempo que dure la exoneración de asistencia al trabajo.

**ARTÍCULO SEXTO:** Disponer que la Sub Gerencia de Recursos Humanos tramite los reemplazos correspondientes que serían de la siguiente manera:

El procurador Público Municipal (funcionario de igual rango del investigado) asumirá las funciones del Gerente de Asesoría Jurídica. El Gerente de Desarrollo Social y Servicios Sociales (jefe inmediato del investigado) asumirá las funciones del Sub Gerente de Participación Ciudadana y Programas Sociales.

**ARTÍCULO SEPTIMO:** DEVOLVER a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, todos lo actuados a fin de proseguir con el trámite correspondiente.

**ARTÍCULO OCTAVO:** HÁGASE, de conocimiento a las instancias administrativas de la Municipalidad.

**REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CATACAOS

CPC. M. Ricardo Vasquez Espinoza  
GERENTE MUNICIPAL