

07 JUN 2023
07 JUN 2023

San Borja,

07 JUN. 2023 RESOLUCIÓN N.º 23 -2023-MSB-GM-OCH

Visto: El Expediente N.º 154-2020-STPAD, el Informe de Precalificación N.º 085-2023-MSB-GM-OCH-STPAD de fecha 22 de mayo de 2023, emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de San Borja, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria cometida por la servidora **Llovani Puyo Guerra**; y,

Considerando:

Que, la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, establece un régimen único exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276, 728, 1057 y de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil*" cuya versión actualizada fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Cargo imputado



Que, la servidora Llovani Puyo Guerra en su calidad de inspector municipal de transporte en la Oficina de Capital Humano, con fecha 3 de setiembre de 2020, no se habría expresado con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, por cuanto en su carta N.º 01-2020-LLPG al adjuntar su constancia de atención, indicó que se habría atendido el 10 de julio de 2020 en la Clínica Chacarilla, cuando de la verificación realizada en ese mismo día a dicho centro de salud por un representante de la Oficina de Capital Humano y el entonces Gerente de la Oficina de Ética, Integridad y Sistemas de Gestión, comprobaron que la servidora no concurrió en día fecha para su atención;

Medios probatorios

Que, en este contexto, se toman en cuenta los siguientes medios probatorios, cada uno de los cuales es valorado conjuntamente con sus documentos de referencia y anexos, que obran en el expediente:

- Carta N.º 01-2020-LLPG de fecha 3 de setiembre de 2020.
- Acta de verificación de estado de salud de servidor de la MSB de fecha 10 de julio de 2020.
- Informe N.º 85-2020-MSB-GM-OCH

Norma jurídica presuntamente vulnerada

Que, para el presente caso, tenemos que el hecho suscitado se produjo posterior a la entrada en vigencia de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil; en consecuencia, corresponde tener en cuenta lo dispuesto en la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, que en el numeral 6.3 del artículo 6 "Vigencia del Régimen Disciplinario y PAD", dispone: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las reglas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento»;

Que, dicho ello, corresponde la aplicación de las reglas sustantivas y procedimentales señaladas en el numeral 7 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC que estuvieron vigentes al momento en que ocurrió el hecho materia de denuncia;

Que, en ese sentido, la servidora presuntamente habría transgredido el principio de veracidad establecido en el numeral 5 del artículo 6 de la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que señala: "Artículo 6.- Principios de la Función Pública: El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...) **5. Veracidad: Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución** y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.";

Que, dicha transgresión se tipifica como falta disciplinaria a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: [...] **q) Las demás que señala la Ley**";

Que, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, el cual establece que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales de su Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador;



Fundamentación del inicio del PAD

Que, en principio, conforme a lo señalado en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, la función pública está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran este, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general. De esta manera, a través del procedimiento administrativo disciplinario, se protege el adecuado funcionamiento de su organización, manifestando su potestad sancionadora sobre sus recursos humanos en mérito a la relación especial de sujeción que tienen los servidores con esta entidad edil;

Que, ahora bien, en el acápite de la descripción de los hechos relacionados con la falta presuntamente cometida, se aprecia que los hechos por los que se recomienda el inicio de PAD son claros y concretos, los cuales se sustentan en los medios de prueba consignados; lo cual permitirá a la servidora pronunciarse sobre ellos, a fin de garantizar

su derecho a la defensa en el marco de la falta disciplinaria descrita en el acápite de la norma jurídica presuntamente vulnerada, que resulta consustancial para el análisis de los hechos materia de investigación;

Que, sin perjuicio de ello, conforme a los criterios desplegados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Informe Técnico N.º 878-2020-SERVIR/GPGSC, los actos de investigación podrán ser desplegados a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario a razón de los descargos de la servidora, a efectos de poder determinar la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, dicho ello, se coligen motivos suficientes para formalizar la imputación de cargos a través del acto de instauración del procedimiento administrativo disciplinario, bajo la calificación jurídica señalada en el presente informe; a fin de que la servidora tenga pleno conocimiento de los hechos y de la falta disciplinaria a efectos de que pueda ejercer el contradictorio de manera idónea;

Posible sanción a la falta imputada

Que, en ese sentido, se estima que la **probable** sanción a imponerse individualmente a la servidora **Llovani Puyo Guerra**, por haber incurrido en la **presunta** comisión de la falta administrativa establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, sería la de **suspensión sin goce de remuneraciones** desde un día o hasta por doce (12) meses. No obstante ello, en caso de no encontrarse responsabilidad, se determinará la declaración de no haber lugar a la sanción, disponiendo el archivo del procedimiento;

Que, sin perjuicio de lo expuesto, amerita recomendar al Órgano Sancionador tener en cuenta lo señalado en el artículo 103 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, sobre la determinación de la probable sanción aplicable a la presunta falta cometida y evaluar la existencia de las condiciones que señalan los artículos 87 y 91 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil;



Determinación de las autoridades del PAD

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 92 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: a) el jefe inmediato del presunto infractor, b) el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) el titular de la entidad y, d) El Tribunal del Servicio Civil; considerando que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe Técnico N.º 0191-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: *«En tal sentido, dependerá del tipo de sanción que se proponga para efectos de la determinación e identificación de las autoridades del PAD que correspondan para el inicio del referido procedimiento»;*

Que, al respecto, el numeral b) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, establece: *«La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a: [...] b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción»;*

Que, en esa misma línea, para efectos de la determinación de las autoridades, el numeral 9 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC *«Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil»* cuya versión

actualizada fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil", establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad; para tal efecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe Técnico N.° 0032-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: «*debe entenderse que los puestos o cargos de los servidores a procesar, deben encontrarse debidamente determinados y clasificados en los referidos instrumentos de gestión institucional (por ejemplo, cuando se trate de servidores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N.° 276 o N.° 728), o en su defecto, en el respectivo contrato laboral (cuando se trate de servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.° 1057). De esa manera, podrá identificarse a las autoridades del PAD (cuando corresponda al Jefe Inmediato ser el Órgano Instructor) a través de la referida línea jerárquica dentro de la estructura orgánica de la entidad. En ese sentido, corresponde a cada entidad pública -conforme a lo establecido en la LSC, su Reglamento General y sus instrumentos de gestión interna - determinar los órganos competentes, siendo estos indelegables, de acuerdo al tipo de sanción a aplicarse (amonestación escrita, suspensión y destitución), por lo que a través de la Secretaría Técnica se emitirá un informe de precalificación, identificando, entre otros puntos, al Órgano Instructor y Sancionador competentes*»;

Que, en dicho contexto, de acuerdo a lo establecido en el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, considerando la imposición de la posible sanción a imponerse y la línea jerárquica dentro de la estructura orgánica de la entidad, corresponde a esta **Oficina de Capital Humano** asumir las funciones de Órgano Instructor para iniciar el PAD, quien luego de la evaluación de los descargos que pueda ofrecer la servidora, remitirá su informe final a la autoridad que la **Gerencia Municipal** determine como órgano sancionador, en aplicación de los criterios del Informe Técnico N.° 834-2019-SERVIR-GPGSC, quien deberá trasladar dicho informe a la servidora a efectos que, de creerlo conveniente, solicite informe oral, para luego emitir el acto resolutivo que concluye el procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia;



Del plazo para presentar el descargo

Que, de acuerdo a lo expresado en la presente resolución, la servidora tiene el derecho de formular su descargo sobre los presuntos hechos imputados y presentar los medios de prueba que crea conveniente para su defensa, el mismo que debe presentarse en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de recepción de la presente resolución;

De los derechos y las obligaciones de la servidora

Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 96.1 del artículo 96 del Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, la servidora goza de los siguientes derechos en particular: (i) Mientras esté sometida a Procedimiento Administrativo Disciplinario, tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, así como el goce de sus compensaciones, y (ii) Puede ser representada por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Para tal acceso, puede acudir a las instalaciones de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil*" cuya versión actualizada fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016;

Por las consideraciones expuestas, existiendo indicios de la presunta comisión de falta de carácter administrativo disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el literal a) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM de fecha 13 de junio de 2014;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- Iniciar el procedimiento administrativo disciplinario con la **instauración de la Fase Instructiva**, a la servidora **Llovani Puyo Guerra**, quien presuntamente habría incurrido en la comisión de la falta de carácter administrativo disciplinario tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución y del informe de precalificación que forma parte integrante de la presente en cuanto no la contradiga.

ARTÍCULO 2.- Notifíquese la presente resolución a la servidora **Llovani Puyo Guerra**, conjuntamente con el informe de precalificación de vistos que contiene el código QR, para el acceso a los antecedentes investigativos, a efectos que en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificado el presente acto resolutivo, presente el descargo que considere pertinente ante el Órgano Instructor. Para tal efecto, la servidora podrá presentar sus descargos a través de la **Mesa de Partes Digital** de la Municipalidad Distrital de San Borja, disponible en www.munisanborja.gob.pe/mesa-de-partes-digital/.

Asimismo, a fin de considerar la conducta procedimental, bajo criterios de celeridad y buena fe, la servidora puede consignar su correo electrónico personal, solicitando que los futuros actos del presente procedimiento le sean notificados electrónicamente en la dirección señalada; a través del **Formato de solicitud de notificación electrónica**.

ARTÍCULO 3.- Remitir el presente acto resolutivo a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su correspondiente seguimiento, quien de corresponder, podrá realizar acciones de investigación complementarias en el marco del procedimiento administrativo disciplinario instaurado, para valoración posterior de esta autoridad instructora.

ARTÍCULO 4.- Encargar a la Oficina de Gobierno Digital, la publicación de la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.



MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA
OFICINA DE CAPITAL HUMANO

.....
Glennida Denise López Benetre
GERENTE

