



"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHICLAYO

GERENCIA MUNICIPAL

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 150-2019-MPCH/GM

Chiclayo, 14 OCT 2019

VISTOS:

El Memorando N° 916-2019-MPCH-GRR.HH, la Resolución N° VEINTICINCO y VEINTITRES del Expediente Judicial N°1913-2016-44-1706-JR-PE-07, expedido por el Décimo Juzgado Penal Unipersonal Especializado en delito de corrupción de Funcionarios Especializado Penal de Chiclayo, demos documentos adjuntos, y

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 11 del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. 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 desarrollo constitucional de las responsabilidades de los servidores públicos está a cargo de la Ley; conforme así lo contempla el Art 40° de la constitución Política del año 1993 cuando establece que la Ley regula el ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. Así de manera General, el Art 19° de la Ley N°8175, Ley Marco del Empleo Público, establece que los empleados Públicos son responsable, civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio Público. En igual sentido, el numeral 243.1 del Art 243° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo o lo previsto en su respectiva legislación;

Que, el Décimo Juzgado Penal Unipersonal Especializado en Delitos de Corrupción de Funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque en el Expediente Judicial N° 1913-2016-44-1706-JR-PE-07, expidió la Resolución N° VEINTITRÉS de fecha 20 de marzo del 2019, a través del cual CONDENA o don **CESAR EDUARDO LECCA GARCIA** como autor de los delitos: **Contra la Administración pública en su figura de PECULADO CULPOSO**, en agravio de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, como a tal se le impone **ocho meses de pena privativa de la libertad suspendida en su ejecución por un año de**





"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHICLAYO

GERENCIA MUNICIPAL

periodo de prueba, sentencia que ha sido declarado consentido mediante resolución N° VEINTICINCO de fecha diecisiete de abril del 2019.

Que, de acuerdo al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 21972 establece que "(...) Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. (énfasis agregado), por lo tanto al servidor **CESAR EDUARDO LECCA GARCIA** le son aplicables las normas contenidas en el Régimen Laboral Privado, regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Que, el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como causas justas de despido relacionado con la conducta del servidor: i) la comisión de falta grave, ii) **la condena penal por delito doloso**, y iii) la inhabilitación del servidor.

Que, al respecto, el artículo 27° del cuerpo legal antes citado dispone que la sanción de despido interpuesto al servidor por la comisión de un delito doloso se producirá al quedar firme¹ la sentencia condenatoria y cuando el empleador conozca de tal hecho, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador, consecuentemente, de lo expuesto se infiere que para que una entidad proceda a aplicar el despido por la comisión de delito doloso se requiere que dicha condena haya quedado consentida y ejecutoriada como en el presente caso.

Que, sobre el particular, cabe precisar que el artículo 31° de la norma indicada establece que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del servidor sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Que, en ese sentido, el Tribunal Constitucional emitió un pronunciamiento en la Sentencia recaída en el Expediente N° 05412-2005-AA/TC fundamento cuarto, en los siguientes términos:

"(...) este Tribunal considera que, tratándose de fa causal de delito doloso como causa justa para el despido, no resulta aplicable el artículo 31° del referido decreto, toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo proceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal. En consecuencia, para este Colegiado, la instauración de un nuevo procedimiento de despido seria, en este caso, una

¹ Por resolución firme, debe entenderse a aquella contra la que se ha agotado los recursos previstos por la ley procesal de la material (STC N° 4107-2004-HC/TC, fundamento5)".





"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHICLAYO

GERENCIA MUNICIPAL

formalidad sin ninguna utilidad práctica puesto que, como resulta obvio, mediante su instauración ya no sería posible desvirtuar lo que ha quedado firme mediante sentencia penal. En tal sentido, cuando el citado artículo 31° dispone que "El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare [...]", tal mandato debe referirse de manera estricta a la causal de despido por la comisión de falta grave, la misma que para su invocación requiere necesariamente la instauración de un procedimiento de despido previo o posterior".

Que, como se advierte, al tratarse de una causal de despido por condena por delito doloso, no existe obligación de la entidad de seguir un procedimiento disciplinario previo a la imposición de la sanción, toda vez que la causal de termino laboral esta objetivamente demostrada con la sentencia penal condenatoria. **Más aún en dicho supuesto, la obligación del empleador radica en aplicar la causal de despido al momento de conocer de la imposición de la sanción penal al servidor.**

Que, la Autoridad Nacional de Servicio Civil ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha emitido el Informe Técnico N° 1393-2015-SERVIR/GPGSCS, absolviendo la consulta del Director de Recursos Humanos de la Presidencia del Consejo de Ministros, concluyendo que: "Al tratarse de una causal de despido por condena penal por delito doloso, en régimen del Decreto Legislativo N° 728, no existe obligación de la entidad de seguir un procedimiento disciplinario previo a la imposición de la sanción, toda vez que la causal de termino laboral está objetivamente demostrada con la sentencia penal condenatoria. En ese sentido, en dicho supuesto, la obligación del empleador radica en aplica la causal de despido al momento de conocer de la imposición de la sanción penal al servidor, tal como ocurre en el caso de autos, tanto por la naturaleza del delito cometido.

Que, en el presente caso se aprecia que a don **CESAR EDUARDO LECCA GARCIA**, como autor de los delitos: **Contra la Administración Pública en su modalidad de Peculado Culposos** en agravio del Estado Municipalidad Provincial de Chiclayo, como a tal se le impone ocho meses de pena privativa de la libertad suspendida en su ejecución por un año de periodo de prueba, sentencia que ha sido declarada consentida mediante resolución N° **VEINTICINCO** de fecha diecisiete de abril del 2019.

Que, debe primar el hecho de la condena penal por delito doloso constituye una causal objetiva de conclusión del servicio civil a través de la extinción de la relación laboral o estatutaria del servidor civil con su entidad empleadora, pues las personas condenadas por delito doloso, es decir cometidos intencionadamente y voluntariamente, independientemente de la





"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHICLAYO

GERENCIA MUNICIPAL

forma de ejecución de la sentencia no sigan prestando servicios a la administración pública. Por tanto, la prohibición de formar parte del servicio civil a quienes *hayan* sido sentenciados por delitos dolosos no está condicionada a la forma de ejecución de la sentencia, sino que es una forma legal objetiva de evitar que personas que han tenido la intención deliberada de cometer una acción tipificada por ley como delito presten servicios al Estado. En ese sentido, la condena penal por delito doloso constituye una causal objetiva de conclusión del servicio civil a través de la extinción de la relación laboral o estatutaria del servidor civil con su entidad empleadora en virtud de la cual las personas condenadas por delito doloso, mediante sentencia que cause estado o que haya quedado consentida o ejecutoriada, independientemente de la forma de ejecución de dicha sentencia no deben seguir prestando servicios a la administración pública.

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 261° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la Presidencia del Consejo de Ministros o quien esta designe, organiza y conduce en forma permanente el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y **Despido** en el cual se inscriben todas aquellas sanciones que se hayan aplicado a cualquier autoridad o persona al servicio de una entidad de la Administración Pública independientemente de su régimen laboral o contractual, con el objeto de impedir su reingreso a cualquiera de las entidades de la Administración Pública por un plazo de cinco (5) años. Todo ello conforme al artículo 41° de la Constitución Política de 1993.

Que, la norma que regula la inhabilitación administrativa como consecuencia de la sanción de despido o destitución de una entidad pública es una norma de carácter general, con independencia de la modalidad contractual laboral estatutaria o ad honorem del servidor sobre el cual recae la inhabilitación. En ese sentido, la inhabilitación a que alude el artículo 262° del TUO de la Ley N° 27444 (y sus normas complementarias) debe entenderse en sentido amplio, toda vez que expresamente las normas que regulan la inhabilitación han dispuesto que **aquella persona que es despedida o destituida se encuentra impedida de ejercer función pública por un lapso de hasta cinco (5) años**, inclusive si dicha función pública se realiza ad honorem, en tal sentido corresponde inhabilitar al servidor **CESAR EDUARDO LECCA GARCIA** para el ingreso en la Administración Pública por el lapso de cinco (05) años.

Que, el Reglamento General de la Ley N° 30057 en su artículo 121° precisa que el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido es una herramienta del sistema administrativa de gestión de recursos humanos, donde se inscriben y se actualizan las sanciones impuestas a los servidores públicos, cuyo registro es obligatorio, asimismo en su Art 124° literal a) precisa que una de las sanciones que son materia de inscripción en el RNSDD, se encuentre la destitución o **despido** y suspensión, independientemente del régimen laboral en el que fueron impuestas agregando que el jefe de recursos humanos, o quien haga de sus veces es el responsable





"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHICLAYO

GERENCIA MUNICIPAL

de su inscripción. Por lo que corresponde disponer se realicen las acciones que competan para la inscripción de la sanción de despido impuesta a don **CESAR EDUARDO LECCA GARCIA** en el registro (RNSDD);

Que, el literal "i" del artículo IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil sobre definiciones, con relación al Titular de la Entidad, se precisa que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en el caso de los Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal y de acuerdo al Sub Sistema de Gestión del Empleo uno de los procesos que comprende es del de desvinculación, por lo que corresponde emitir el correspondiente acto administrativo.

Estando a lo informado y por las consideraciones antes expuestas y en uso de las facultades señaladas por la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 y su Reglamento General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y a la establecido por el Artículo 39 parte in fine de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- IMPONER a CESAR EDUARDO LECCA GARCIA la sanción de **DESTITUCIÓN**, en mérito de haber sido condenado como autor de los delitos: **Contra la Administración Pública en su figura de PECULADO CULPOSO** en agravio del Estado (Municipalidad Provincial de Chiclayo), como a tal se le impone ocho meses de pena privativa de la libertad suspendida en su ejecución por un año de periodo de prueba, sentencia que ha sido declarada consentida mediante resolución N° **VEINTICINCO de fecha diecisiete de abril del 2019**, quien quedará inhabilitado para laborar en la administración pública bajo cualquier forma o modalidad durante el termino de cinco años como mínimo.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER al Gerente de Recursos Humanos realice las acciones administrativas que competan para inscribir en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD la destitución automática, así como la inhabilitación por el período de cinco años impuesta al servidor **CESAR EDUARDO LECCA GARCIA**, en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la notificación de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER a la Gerencia de Recursos Humanos proceda a realizar las acciones administrativas que competan para el trámite de los beneficios sociales que por Ley le corresponden al servidor **CESAR EDUARDO LECCA GARCIA**.





"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHICLAYO

GERENCIA MUNICIPAL

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR; el cumplimiento de la presente Resolución la Gerencia de Recursos Humanos, y demás áreas pertinentes de la Corporación Municipal.

ARTÍCULO QUINTO. - NOTIFICAR la presente resolución en la forma prevista por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Gustavo Eduardo Ramírez Vergara
Arq. Gustavo Eduardo Ramírez Vergara
GERENTE MUNICIPAL