



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO
LEY ORGANICA DE MUNICIPALIDADES N° 27972

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE SUB GERENCIA DE OBRAS N° 001-2024-OI-PAD-SGO/GDTI/GM/MDSA

San Antonio, 31 de enero del 2024

VISTOS:

El Expediente PAD N° 005-2023 y el INFORME TECNICO DE PRECALIFICACION N° 002-2024-ST-PAD/MDSA/GM/OGA/GRH de fecha 26 de enero del 2024, y sus antecedentes en 152 folios y;

CONSIDERANDO:

Que, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de San Antonio, recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA, por presunta negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; teniéndose:

I. PERSONAL COMPRENDIDO

NOMBRES Y APELLIDOS	PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA PRESUNTA FALTA ADMINISTRATIVA
MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA	Residente del proyecto: "Mejoramiento del servicio de recreación de la Loza Deportiva de la Asociación Villa San Antonio, de la Junta Vecinal del cercado de San Antonio, distrito de San Antonio, provincia Mariscal Nieto – Moquegua"



II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

En el presente caso se atribuye al siguiente servidor:

2.1 **MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA** el siguiente **CARGO**: Habría realizado presuntamente actos de negligencia en el desempeño de las funciones como Residente del proyecto: "Mejoramiento del servicio de recreación de la Loza Deportiva de la Asociación Villa San Antonio, de la Junta Vecinal del cercado de San Antonio, distrito de San Antonio, provincia Mariscal Nieto – Moquegua", puesto que no habría cumplido con presentar los informes mensuales correspondiente a los meses de noviembre y diciembre 2022.

Falta administrativa disciplinaria tipificada en:

NORMAS GENERALES:

1) Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

d) “La negligencia en el desempeño de las funciones.”

Dicha falta, es concordante con lo establecido en:

2) Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

98.3. La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.

NORMAS INTERNAS:

3) La “DIRECTIVA PARA LA EJECUCION DE LA INVERSION PUBLICA EN LA MODALIDAD DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO”, aprobado por Decreto de Alcaldía N° 021-2022-A/MPMN/MDSA.

7.3.4 DEL RESIDENTE

c) Son funciones del Residente, las siguientes: (...)

- Deberá presentar un informe mensual dentro de los cinco (05) primeros días hábiles del mes siguiente, al jefe inmediato correspondiente, adjuntando la planilla de metrados o actividades visadas por el inspector.***



III. MEDIOS PROBATORIOS OBTENIDOS

- 3.1 INFORME N° 027-2023-LAPD/RO/LDVA/SGI/GDTI/MDSA de fecha 13 de febrero del 2023, “REMITO INFORME DE CORTE” suscrito por la Ing. Lizeth Alejandra Peñaloza Dueñas Residente de Obra: “Mejoramiento del servicio de recreación de la Loza Deportiva de la Asociación Villa San Antonio, de la Junta Vecinal del cercado de San Antonio, distrito de San Antonio, provincia Mariscal Nieto – Moquegua”. (Fol. 126)**
- 3.2 INFORME N° 1767-2023-CAPH/SGI/GDTI/GM/MDSA de fecha 28 febrero del 2023, “REMITO INFORME SITUACIONAL DE OBRA Y CORTE”, suscrito por el Ing. Carlos Alonso Pacheco Huacho Sub Gerente de Infraestructura. (Fol. 127)**
- 3.3 INFORME N° 545-2023-HFSA/GDTI/GM/MDSA de fecha 01 marzo del 2023, “REMITE INFORMES DE ESTADO SITUACIONALCON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE AL 2022, suscrito por el Ing. Henry Froylan Coayla Apaza Gerente de Desarrollo Territorial e Infraestructura. (Fol. 128)**

- 3.4 INFORME LEGAL N° 290-2023-OGAJ/GM/MDSA, de fecha 18 de mayo del 2023, "OPINION LEGAL", suscrito por el Abog. Juan Macahaca Chipana jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica (Fol. 135)
- 3.5 MEMORANDUM N° 007-2023-KCDC/ST-OGRH/GM/MDSA de fecha 01 de junio del 2023, "REQUERIMIENTO DE INFORMACION (RECORD LABORAL)", suscrito por la Abg. Karla Cecilia Dancé Coloma, Secretaria Técnica de PAD. (Fol. 136)
- 3.6 INFORME N° 866-2023-OGRH/OGA/GM/MDSA de fecha 19 junio del 2023 "REMITO INFORMACION" suscrito por el Abg. Edison Edgardo Luiz Rosado jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (Fol. 142)
- 3.7 INFORME N° 030-2023-MDSA/GM/OGA/OGRH/ST-PAD de fecha 13 de setiembre del 2023 "REQUERIMIENTO DE INFORMACION" suscrito por la Abg. Karla Cecilia Dancé Coloma, Secretaria Técnica de PAD. (Fol. 143)
- 3.8 INFORME N° 111-2023-MDSA/GM/GDTI/SO/RO-LAPD de fecha 20 de setiembre del 2023 "REQUERIMIENTO DE INFORMACION" suscrito por la Ing. Lizeth Alejandra Peñaloza Dueñas Residente de Obra. (Fol. 150)
- 3.9 INFORME N° 4893-2023-MDSA/GM/GDTI de fecha 15 de noviembre del 2023 "REMITE INFORMACION SOLICITADA" suscrito por el Ing. Jhon Neil Cary Clavijo - Gerente de Desarrollo territorial e Infraestructura. (Fol. 152)

IV. ANÁLISIS Y FUNDAMENTACIÓN

- 4.1 Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
- 4.2 Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia. Es así que el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la LSC), en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación. En ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la LSC y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90 del Reglamento de la LSC.
- 4.3 En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE (en adelante Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), se efectuó diversas precisiones respecto



al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la LSC y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.11 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

4.4 Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

4.4.1 Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.

4.4.2 Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

4.5 Es pertinente mencionar, los principios del procedimiento administrativo contemplados en el artículo IV del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG), sin perjuicio de la vigencia de otros Principios Generales del Derecho Administrativo, que disponen: **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 con los fines para los que les fueron conferidas”*. **Principio del Debido Procedimiento.**- *“Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La Institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo”*. **Principio de Presunción de Veracidad.**- *“En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario”*. **Principio de Razonabilidad.**- *“Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida”*. **Principio de Irretroactividad.**- *“Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que los posteriores le sean más favorables”*.

4.6 Al respecto, se debe precisar que la potestad sancionadora de la administración pública se rige por los principios especiales establecidos en el artículo 248 del TUO de la LPAG, señalándose entre ellos: **Legalidad.**- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. **Debido procedimiento.**- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas. **Tipicidad.**- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. **Causalidad.**- La responsabilidad debe recaer en quien



realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. **Culpabilidad.-** La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. **Non bis in idem.-** No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

- 4.7 Bajo ese marco, es oportuno recordar que desde el 14 de setiembre de 2014 (fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la LSC) la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario para el deslinde de responsabilidad disciplinaria contra un servidor público indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 728, 1057 o Ley N° 30057) está condicionada a que dicho incumplimiento se encuentre expresamente tipificado como una falta en las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (esto es, en las faltas previstas en el artículo 85 de la LSC o las faltas previstas en el RIT o RIS de la entidad). De la misma manera, es sumamente relevante tener presente que de acuerdo al artículo 91 del Reglamento de la LSC: “La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. (...)”.
- 4.8 Asimismo, es oportuno señalar lo previsto en el artículo 92 de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que a la letra señala: “(...) El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes (...)”; por tanto, corresponde a esta Secretaría Técnica precalificar la presunta falta administrativa en que habría incurrido el servidor **MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA**.
- 4.9 A través del INFORME N° 027-2023-LAPD/RO/LDVA/SGI/GDTI/MDSA de fecha 13 de febrero del 2023, “REMITO INFORME DE CORTE” suscrito por la Ing. Lizeth Alejandra Peñaloza Dueñas, Residente de Obra: “Mejoramiento del servicio de recreación de la Loza Deportiva de la Asociación Villa San Antonio, de la Junta Vecinal del cercado de San Antonio, distrito de San Antonio, provincia Mariscal Nieto – Moquegua”; indica en el numeral VIII.2 CONCLUSIONES: lo siguiente:

- **Según la documentación revisada, no se evidencia los informes mensuales de los meses de Noviembre (2022) y Diciembre (2022) debidamente aprobados por la inspección.**

Asimismo, se tiene en autos a folios (47) copia del cuaderno de obra de fecha 14/12/2022, el asiento N° 169 DE LA INSPECCIÓN en el segundo párrafo indica: (...) “**Asimismo se solicita a la residencia, que realice la presentación del Informe mensual de Diciembre (...)**”

- 4.10 Con INFORME N° 1767-2023-CAPH/SGI/GDTI/GM/MDSA de fecha 28 febrero del 2023, “el Ing. Carlos Alonso Pacheco Huacho - Sub Gerente de Infraestructura, remite INFORME DE ESTADO SITUACIONAL CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022, dirigido al Ing. Henry Froylan Coayla Apaza - Gerente de Desarrollo Territorial e Infraestructura.
- 4.11 Mediante INFORME N° 545-2023-HFSA/GDTI/GM/MDSA de fecha 01 marzo del 2023, el Ing. Henry Froylan Coayla Apaza - Gerente de Desarrollo Territorial e Infraestructura, remite al Jefe de la Oficina de Supervisión y Liquidación de proyectos, el INFORME DE ESTADO SITUACIONAL CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022 del proyecto: “Mejoramiento del servicio de recreación de la Loza Deportiva de la Asociación Villa San Antonio, de la Junta Vecinal del cercado de San Antonio, distrito de San Antonio, provincia Mariscal Nieto – Moquegua”.
- 4.12 Se tiene el INFORME LEGAL N° 290-2023-OGAJ/GM/MDSA, de fecha 18 de mayo del 2023, mediante el cual el Abog. Juan Macahaca Chipana Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica remite OPINION LEGAL AL INFORME DEL ESTADO SITUACIONAL CON CORTE AL 31 DE



DICIEMBRE DEL 2022 DE LA OBRA “Mejoramiento del servicio de recreación de la Loza Deportiva de la Asociación Villa San Antonio, de la Junta Vecinal del cercado de San Antonio, distrito de San Antonio, provincia Mariscal Nieto – Moquegua”, indicando en el punto III ANALISIS LEGAL numeral 3.4 Revisado los documentos de la referencia y sus antecedentes, se tiene que el proyecto, obra: “Mejoramiento del servicio de recreación de la Loza Deportiva de la Asociación Villa San Antonio, de la Junta Vecinal del cercado de San Antonio, distrito de San Antonio, provincia Mariscal Nieto – Moquegua”, aparece observaciones técnicas que no han sido levantadas, como **son los informes mensuales de noviembre y diciembre del 2022**, las mismas que han sido advertidas por el inspector de obra, por lo que no es procedente dar opinión favorable, mientras no se regularice dicha observación.

- 4.13 Con MEMORANDUM N° 007-2023KCDC/ST-OGRH/GM/MDSA de fecha 01 de junio del 2023, esta Secretaria Técnica de PAD solicita al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos: Récord Laboral de los servidores MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA y JANETH ILEANA LEGUIA HUAROTO.
- 4.14 Mediante INFORME N° 866-2023-OGRH/OGA/GM/MDSA de fecha 19 junio del 2023, el Abg. Edison Edgardo Luiz Rosado - Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, remite el Récord laboral de los servidores MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA y JANETH ILEANA LEGUIA HUAROTO, evidenciándose que el servidor MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA, laboró en la entidad desde el mes de junio a diciembre 2022 bajo el régimen laboral D. Leg. 276 con el cargo de Residente de Obra.
- 4.15 Con INFORME N° 030-2023-MDSA/GM/OGA/OGRH/ST-PAD de fecha 13 de setiembre del 2023 esta Secretaria Técnica de PAD, requiere información al Sub Gerente de Obras. Como se detalla:

- *Indicar si se ha cumplido con regularizar los informes mensuales de los meses de NOVIEMBRE Y DICIEMBRE 2022 del proyecto “Mejoramiento del servicio de recreación de la Loza Deportiva de la Asociación Villa San Antonio, de la Junta Vecinal del cercado de San Antonio, distrito de San Antonio, provincia Mariscal Nieto – Moquegua”, conforme a la opinión d la oficina general de asesoría Jurídica. En caso de no haberse dado cumplimiento, indicar los motivos.*
- *Indicar si la falta de aprobación por parte del inspector de Obra de los informes mensuales de NOVIEMBRE Y DICIEMBRE 2022 ha causado perjuicio a la entidad.*

- 4.16 Se tiene el INFORME N° 111-2023-MDSA/GM/GDTI/SO/RO-LAPD de fecha 20 de setiembre del 2023 mediante el cual la Ing. Lizeth Alejandra Peñaloza Dueñas Residente de Obra, remite respuesta, concluyendo en lo siguiente:

- 3.1 **No se cumplió con regularizar los informes mensuales de los meses de noviembre y diciembre del 2022 de la anterior residencia.**
- 3.2 *Se genero perjuicios a la entidad por falta de aprobación del Inspector de Obra de los informes mensuales de noviembre y diciembre del 2022 de la anterior residencia.*
- 3.3 *El Ing. Marco Antonio Rodríguez Vera se comprometió a presentar la documentación por mesa de partes de la municipalidad distrital de San Antonio el día de hoy 20 de setiembre de año en curso para así poder regularizar los informes mensuales de noviembre y diciembre del 2022.*

- 4.17 Finalmente, con INFORME N° 4893-2023-MDSA/GM/GDTI de fecha 15 de noviembre del 2023, el Ing. Jhon Neil Cary Clavijo - Gerente de Desarrollo territorial e Infraestructura, remite el INFORME N° 3277-2023-MDSA/GM/GDTI/SO emitido por el Sub Gerente de Obras, quien adjunta el informe de la Ing. Lizeth Alejandra Peñaloza Dueñas Residente, remitiendo respuesta a lo solicitado por esta Secretaria Técnica PAD.



- 4.18 La Ley N° 30057 establece en su artículo 85º, entre otras faltas de carácter disciplinario, “la negligencia en el desempeño de las funciones”. Respecto de esta falta, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil indicó que esta se refiere al incumplimiento de funciones, entendidas como tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento.
- 4.19 En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento.
- 4.20 Respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley refiere que el objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al realizar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe “negligencia” en su conducta laboral.
- 4.21 Corresponde mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través del fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de sala plena 001-2019-Servir/TSC del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente:

*“(…) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera **descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación** en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.”*

Por su parte, en el fundamento 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, consideró lo siguiente:

“32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una ‘tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas’. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.”

A nivel reglamentario, el numeral 98.3 del artículo 98 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, cita textualmente: “98.3. La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo”. Siendo así, y en atención al análisis expuesto sobre el principio de legalidad y tipicidad, la descripción de la “falta por omisión” del numeral 98.3 del artículo 98 del reglamento general de la Ley 30057, se observa que es una norma reglamentaria que complementa, a través de la exactitud que indica, cómo es que un servidor público incide en una falta por omisión, señalando que ello se genera cuando éste se encuentra en condiciones de hacer una acción



pero no lo hace, pese a tener la obligación de ejecutarlo. Dicho de otra forma, esta disposición no tipifica una falta directamente imputable con la inobservancia de alguna obligación, deber o prohibición; sino que permite definir cuándo es que se está frente a una falta por omisión.

- 4.22 La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, indica en el literal d) del artículo 2, que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la nación es “desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”.
- 4.23 Por otro lado, La “**DIRECTIVA PARA LA EJECUCION DE LA INVERSION PUBLICA EN LA MODALIDAD DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO**”, aprobado por Decreto de Alcaldía N° 021-2022-A/MPMN/MDSA, indica:

7.3.4 DEL RESIDENTE

c) Son funciones del Residente, las siguiente:

- *Deberá presentar un informe mensual dentro de los cinco (05) primeros días hábiles del mes siguiente, al jefe inmediato correspondiente, adjuntando la planilla de metrados o actividades visadas por el inspector.*

- 4.24 Estando a los argumentos señalados se llega a la conclusión que, existen suficientes elementos probatorios para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra del servidor **MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA**, en su condición de Residente del proyecto: “Mejoramiento del servicio de recreación de la Loza Deportiva de la Asociación Villa San Antonio, de la Junta Vecinal del cercado de San Antonio, distrito de San Antonio, provincia Mariscal Nieto – Moquegua” en el periodo de junio a diciembre del 2022, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal d) “La negligencia en el desempeño de las funciones” del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, por cuanto habría realizado presuntamente actos de negligencia en el desempeño de sus funciones al no cumplir con presentar el informe mensual de los meses de noviembre y diciembre 2022, dentro de los cinco (05) primeros días hábiles del mes siguiente, al jefe inmediato correspondiente.
- 4.25 Conforme a lo dispuesto en el artículo 88° de la LSC, concordante con el artículo 102° del D.S. N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la LSC la posible sanción a la presunta falta administrativa imputada está contenida en el literal b) suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta trescientos sesenta y cinco días. En consecuencia, **corresponde aplicar el procedimiento establecido para la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**
- 4.26 Asimismo, según lo dispuesto en el artículo 92° de la LSC: “*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*”, concordante con el artículo 93.1 literal b) del D.S. N° 040-2014-PCM; por lo que el Órgano Instructor competente para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor **MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA** es el **SUB GERENTE DE OBRAS** de la Municipalidad Distrital de San Antonio.
- 4.27 Ahora bien, en virtud de lo establecido en el artículo 93° de la LSC, concordante con lo previsto en el artículo 106° del Reglamento de la acotada Ley, aprobada por el D.S. N° 040-2014-PCM, el servidor **MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA**, **cuenta con un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos** sobre la falta administrativa que se le imputa, debiendo ser presentado ante el Órgano Instructor; es decir, **ante el Sub Gerente Obras de la Municipalidad Distrital de San Antonio.**
- 4.28 Según lo dispuesto en los numerales 96.1) y 96.2) del artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que regula los derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario: “*96.1 Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela*



jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario. 96.2 Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153° del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles”, en consecuencia, mientras el servidor **MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA**, se encuentre inmerso en el presente procedimiento administrativo disciplinario, tiene derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, así como a estar representado por abogado de libre elección y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento; no debiéndosele conceder licencia por interés mientras dure el mismo.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - INICIAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el servidor **MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA**, conforme a los fundamentos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONCEDER al investigado el plazo de CINCO (05) DÍAS HÁBILES desde notificada la presente, a fin de que realice el descargo y adjunte las pruebas que crea convenientes en su defensa, esto, ante la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de San Antonio; que en el presente procedimiento administrativo disciplinario actúa como Órgano Instructor.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que, bajo responsabilidad y observando el modo, forma y plazo previstos en la ley, SE NOTIFIQUE la presente resolución al servidor **MARCO ANTONIO RODRIGUEZ VERA**.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER Publicar la presente Resolución en la Página Web de la Institución, conforme a las normas de Transparencia y acceso a la información pública.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVASE.




MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO

Ing. Eloy F. Maron Llanque
ORGANO INSTRUCTOR
CIP 122704