



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 490 -2021-MPH/GM

Huancayo,

27 AGO. 2021

VISTOS:

El Informe del Órgano Instructor N° 003-2021-MPH/GA-OIPAD del 11 de agosto de 2021 emitido por el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario respecto al pronunciamiento sobre **“RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA POR DECLARATORIA DE NULIDAD DEL PROCESO CAS N° 001-2021-MPH – PARA CONTRATA ADMINISTRATIVA DE SERVICIO DE PERSONAL EN LA MPH”**, Resolución de Gerencia de Administración N° 013-2021-MPH/GA-OIPAD; y documentos obrantes en el Expediente Administrativo Disciplinario N° 024-2021-MPH/STPAD;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Gerencia de Administración N° 013-2021-MPH/GA-OIPAD del 19 de marzo del 2021, se RESUELVE INICIAR Procedimiento Administrativo Disciplinario contra **Pedro SUELDO QUIÑONES** Ex Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 (periodo 2021); siendo debidamente notificado de las imputaciones inferidas conforme es verse de las constancias de notificación obrante a fojas (39) de autos.

Que, la presente investigación se **inicia**, por la comunicación efectuada por la Gerencia Municipal a través del memorando n° 310-2021-MPH/GM de fecha de recepción del 17.02.2021, con el cual se pone de conocimiento La Declaratoria de Nulidad del Proceso CAS N° 001-2021-MPH - Contratación de Administrativa de Servicio, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 069-2021-MPH/GM de fecha 08.02.2021, siendo como sigue:

Que, con Informe Técnico N° 01-2021-MPH/SGGRH de fecha 09.02.2021, la Presidencia de la Comisión CAS, señala que, con Resolución de Gerencia Municipal N° 026-2021-MPH/GM de conforma la Comisión de Convocatoria, evaluación, selección para contratación de personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio CAS, por lo que con fecha 15.01.2021 con Informe N° 082-2021-MPH/SGGRH se emitió las bases de la convocatoria a la Gerencia de Administración; por lo que con memorando N° 050-2021-MPH/GA-SGGRH se le comunica a la Subgerencia de Tecnología de la Información y Comunicación para que realice la publicación correspondiente de las bases en la página WEB de la MPH, no obstante con memorando n° 109-2021-MPH/GA, se advierte que, dicha convocatoria CAS no ha sido publicado oportunamente en el registro y difusión de la página web www.empleados.gob.pe y otros medios que promueven el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia.

Que, el Decreto Supremo N° 003-2018-TR, establece las disposiciones para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado, toda vez que las entidades de la Administración Pública están obligados a registrar en el aplicativo informático del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo las ofertas de puestos laborales que tengan previstos concursar conforme al Art. 3° que señala, “de la obligación de las entidades de la Administración Pública de registrar sus ofertas de empleo en el aplicativo informático, todas las entidades de las Administración Pública están obligadas a registrar en el aplicativo informático la ofertas de puestos públicos que tengan previsto concursar, siendo responsable de su contenido (...) conforme a la normatividad vigente y su objetivo es la de contribuir a la promoción del empleo, estableciendo procedimientos que garanticen y promuevan la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la transparencia en el acceso a puestos laborales en el Estado, brindando información oportuna y pertinente a los ciudadanos que buscan empleo (...)”

Que, la convocatoria de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública, son registradas en el aplicativo informático y difundidas, como mínimo y simultáneamente durante diez (10) días hábiles, en el portal web institucional de las entidades y en el portal web. www.empleosperu.gob.pe, así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y a la transparencia. El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quién haga sus veces en la entidades de las Administración Pública, debe supervisar que se cumpla con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, conforme a las condiciones y a los plazos previstos, bajo responsabilidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, desarrolla los procedimientos para el adecuado registro y difusión de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública a través del aplicativo informático N° 124-2018-TR; que establece las disposiciones para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado, normas de carácter General. Aplicativo que ha señalado lo siguiente:





Funciones del Usuario

- **Administrador de la Entidad** (El administrador de la Entidad - **Jefe de Recursos Humanos** o quien haga sus veces – designará al Usuario responsable de realizar el registro de la información de las ofertas de empleo de la entidad. Dicha designación debe realizarse mediante documento).
 - **Designar** mediante documento al responsable del registro de información de las ofertas laborales de la entidad.
 - **Registrar** en el aplicativo informático al responsable del registro para la generación de usuario y clave.
 - **Supervisar** que se cumpla con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, conforme a las condiciones y los plazos previstos.

Que, con Informe Legal N° 115-2021-MPH/GAJ de fecha 08.02.2021 la Gerencia de Asesoría Legal concluye y recomienda declarar de Oficio la Nulidad del Proceso CAS N° 01-2021-MPH para la Contratación administrativa de Servicio de Personal para las diferentes unidades estructuradas de la Municipalidad Provincial de Huancayo, debiendo de retrotraer hasta la etapa de convocatoria, bajo los siguientes presupuestos:

Que, la convocatoria de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública, son registradas en el aplicativo informático y difundidas, como mínimo y simultáneamente durante diez (10) días hábiles, en el portal web institucional de las entidades y en el portal web. www.Empleoperu.gob.pe, así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y transparencia. **El Jefe de Recursos Humanos, debe supervisar que se cumpla con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, conforme a las condiciones y los plazos previstos, bajo responsabilidad.** El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, mediante resolución ministerial, desarrolla los procedimientos para el adecuado registro y difusión de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública, a través del aplicativo informático y la Resolución Ministerial N° 124-2018-TR.

Que, con Informe Técnico N° 01-2021-MPH-SGGRH, el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos eleva información a la Gerencia de Administración, señalando entre otros: *i)* Con memorando N° 067-2021-MPH/GA/SGGRH se comunica a la Subgerencia de Tecnología de la Información publique la **FE DE ERRATAS 01**; *ii)* Con memorando N° 086-2021-MPH/GA/SGGRH se comunica a la Subgerencia de Tecnología de la Información publique la **FE DE ERRATAS 02**; *ij)* Con memorando N° 109-2021-MPH/GA/SGGRH se comunica a la subgerencia de Tecnología de la Información publique la **FE DE ERRATAS 03**; asimismo **el incumplimiento de registrar sus ofertas en el Registro Aplicativo Informativo implementado por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo.**

DEL DESCARGO

En el caso de **PEDRO SUELDO QUIÑONES**, ha presentado su descargo (fojas 52), manifestando que, respecto a no haber designado mediante documento al responsable del registro de información de las ofertas laborales de la Municipalidad de Huancayo, y registrar en el aplicativo las ofertas laborales, señala que, la subgerencia de Recursos Humanos solicitó con informe Nro. 082-2021-MPH/GA-SGGRH de fecha 15.01.2021 la aprobación y contenido de las bases del Concurso CAS N° 01-2021, dicho documento no fue observado por la Gerencia de Administración, por el contrario dispuso proseguir con el trámite, además que la Sub Gerencia de RR.HH actuó como miembro estando presidida por la Gerencia de Administración, por lo que se debe entender que las acciones fueron concertadas y no de carácter unilateral por la Gerencia de RR.HH. además que se debió brindar capacitación y asistencia técnica a las entidades públicas para el uso del aplicativo informático, sin embargo, por efectos de la pandemia y las restricciones no se llevó a cabo. Que se cumplió con la difusión del concurso CAS Nro. 01, bases del proceso, cronograma y etapas, perfil del puesto, formatos y declaraciones juradas, las mismas que se realizaron en el portal institucional de la entidad y en los lugares visibles y accesible al público y redes sociales; **sin embargo**, la norma exige que se difunda las ofertas laborales en el aplicativo informático. Empleoperu.gob.pe; responsabilidad que recae en el Jefe de Recursos Humanos en su calidad de Administrador de la Entidad, quien deberá de designar al responsable de realizar el registro de la información de las ofertas de empleo de la entidad. Asimismo en otra parte de su descargo, ha manifestado que, no era necesario que sea declarado nulo el proceso CAS, sino por el contrario solo en el extremo hasta la etapa de publicación, generando que las áreas realicen nuevos requerimientos con modificaciones en los términos de referencia, por lo que se habría forzado la figura de la nulidad del proceso CAS para este propósito.



Sobre la negligencia en la supervisión de la digitalización de las bases, generando tres (3) Fe de Erratas, que la fe de erratas consiste en la corrección de un texto que contenga alguno o varios errores, por lo tanto, se actuó dentro de lo correcto; **sin embargo**, se ha evidenciado poca responsabilidad y diligencia en el trabajo encomendado. Posterior invoca el principio de "Culpabilidad" y "Causalidad", señalando que se habría inobservado cada uno de ellos, sin señalar de qué forma y en qué circunstancias. Sin embargo, en el presente proceso se ha determinado que la conducta omisiva fue de responsabilidad del ex Gerente de RR.HH. a razón que, se le exigía: Designar, Registrar y Supervisar el registro y difusión de las ofertas laborales.; el infractor en el descargo, solicita que se le muestre prueba fehaciente de su falta, ante ello es necesario, señalar nuevamente que su falta es por omisión - *ausencia de una acción que el servidor tenía la obligación de realizarla* - a ello se ha señalado que el *Manual de Usuario del Aplicativo Para el Registro y Difusión de las Ofertas Laborales del Estado* - ha señalado que, "**El administrador Entidad (Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces) designará al Usuario responsable de realizar el registro de la información de las ofertas de empleo de la entidad. Dicha designación debe realizarse mediante un documento**"; en el presente caso NO se ha registrado – emitido - dicho documento por parte del Gerente de RR.HH; asimismo, funda su defensa en la inobservancia del principio de motivación, sobre este alegato, es necesario señalar que, en la parte pertinente de la presente Resolución se estará argumentando la falta en atención al art. 87º de la Ley 30057. Se asumen en su descargo que se habría vulnerado el *Principio de Tipicidad*, bajo el argumento que no se habría fundamentado la inobservancia de los Principios de la función Pública: Probidad, Idoneidad, Veracidad y Transparencia, **sin embargo**, en la tipificación de la falta, el órgano instructor sólo se ha referido por la Responsabilidad, la misma que se encuentra debidamente motivada, a razón que el servidor en la responsabilidad de Jefe de Recursos Humanos debió desarrollar sus función a cabalidad y en forma integral, sin embargo su omisión causó la nulidad del proceso de Contratación CAS, por no haber designado, registrar y supervisado las ofertas laborales en el portal del empleos.peru.gob.pe/vacantespublicadas

Que, de las indagaciones y revisión de los documentos que forman parte del expediente, se ha evidenciado que está inmerso en los hechos que constituyen falta administrativa disciplinaria:

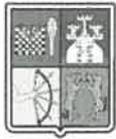
Don Pedro SUELDO QUIÑONES, Ex Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos (2021), quien se encuentra bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276; quien habría incurrido en falta de carácter disciplinario **al no haber Registrado ofertas laborales de la Entidad - Municipalidad Provincial de Huancayo** - en el Registro Aplicativo Informativo implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a partir de **NO haber Designado** mediante documento al responsable del registro de información de las ofertas laborales de la entidad (Municipalidad Provincial de Huancayo; **No Registrar** en el aplicativo informático al responsable del registro para la generación de usuario y clave y **No Supervisar** que se cumpla con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, conforme a las condiciones y los plazos previstos, **como así lo exige la Resolución Ministerial N° 124-2018-TR**, que aprueba el "*Manual de Usuario del Aplicativo para Registro y Difusión de las Ofertas Laborales del Estado*" promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Resolución Ministerial que, desarrolla los procedimientos para el adecuado registro y difusión de las ofertas laborales de las Entidades de la Administración Pública, generando con su comportamiento la declaratoria de Nulidad de Oficio del Proceso CAS N° 001-2021-MPH, para la Contratación Administrativa de Servicio de Personal para las diferentes unidades estructuradas de la Municipalidad Provincial de Huancayo; así también, por no haber tenido la diligencia en la supervisión de la digitalización de las bases del concurso CAS N° 01-2021, generando tres (03) FE DE ERRATAS, que se tuvo que publicar en la página web de la Municipalidad de Huancayo, hechos que se desprende del Informe Técnico N° 01-2021-SGGRH del 08.02.2021.

Aplicativo informático N° 124-2018-TR; que establece las disposiciones para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado, normas de carácter General. Aplicativo que ha señalado lo siguiente:

Funciones del Usuario

- **Administrador de la Entidad** (El administrador de la Entidad - **Jefe de Recursos Humanos** o quien haga sus veces – designará al Usuario responsable de realizar el registro de la información de las ofertas de empleo de la entidad. Dicha designación debe realizarse mediante documento).
 - **Designar** mediante documento al responsable del registro de información de las ofertas laborales de la entidad.
 - **Registrar** en el aplicativo informático al responsable del registro para la generación de usuario y clave.
 - **Supervisar** que se cumpla con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, conforme a las condiciones y los plazos previstos.





DE LA NORMA VULNERADA

Con la conducta descrita, los presuntos infractores habrían transgredido el numeral 6 del artículo 7° Ley N° 27815 – **Ley del Código de Ética de la Función Pública**, concordante con el Artículo 10°. 10.1 “*La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción*”;

Artículo 7°

Numeral 6. Responsabilidad

“*Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública (...)*”.

Por estas consideraciones, se considera que el imputado ha vulnerado el principio establecido en el numeral el numeral 6 (responsabilidad) del artículo 7° al no desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral.

Por lo que la conducta se encontraría **tipificada** en el supuesto de hecho que constituye presuntas faltas de carácter disciplinario establecido en el inc. q). del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que norma: Son faltas de carácter disciplinario: **q) las demás que señale la Ley; en concordancia con el numeral 6 del artículo 7° - “Responsabilidad” Ley del Código de Ética de la Función Pública; texto concordante con el inc. j) del Art. 98.2° y Art. 100° del Reglamento General de la Ley n° 30057 – aprobada con D.S. N° 040-2014-PCM; que señala “(...) también constituye faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en (...) la Ley n° 27815 (...)**”; Ley del Código de Ética de la Función Pública en su numeral 6 del Art. 7° (Responsabilidad).

Que, en el marco de lo expuesto y habiendo realizado un análisis de los descargos y medios probatorios presentados por el infractor, este órgano sancionador concluye que existe responsabilidad administrativa en el señor **PEDRO SUELDO QUIÑONES**, de condición servidor municipal, por lo que de conformidad a los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057 y el artículo 103° del Reglamento General de la Ley 30057, aprobado mediante Decreto Supremo n° 040-2014-PCM a fin de determinar la sanción aplicable procedo a evaluar la existencia de los siguientes criterios:

- a) Grave afectación, a los intereses de la entidad, haber generado la nulidad de la Convocatoria CAS, generando incertidumbre en los postulantes
- b) Ocultamiento de la falta, no se advierte.
- c) Grado de Jerarquía, el servidor se desempeñaba al momento de la comisión de la infracción como Sub Gerente de la Gerencia de Recursos Humanos.
- d) De las Circunstancia, la infracción lo ha cometido en momentos que como Sub gerente de Recursos Humanos tenía la obligación de designar, registrar y supervisar el procedimiento de registro de las ofertas laborales de la entidad.
- e) Participación de varios servidores no se advierte
- f) De la Reincidencia, no se advierte
- g) De la Continuidad, no se advierte
- h) Del beneficio ilegal obtenido, no se advierte

Que, así también, de conformidad a lo prescrito en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057 no se advierte supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, siendo por tanto procedente la aplicación de la sanción a imponer;

Que, mediante Informe del Órgano Instructor N° 003-2021-MPH//GA-OIPAD, se propone como sanción disciplinaria treinta días (30) días sin goce de remuneraciones;

En tal consideración, teniendo en cuenta el punto 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE en el cual se establecen las reglas procedimentales y reglas sustantivas de la responsabilidad disciplinaria de los procesados en los hechos expuestos, por lo que, se procede a **DETERMINAR** la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES** al servidor señalado en la presente Resolución.

Que, el Órgano Sancionador de conformidad al artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en concordancia con lo establecido en el inciso b) del artículo 93° del DS. N° 040-2014-PCM;





SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN de TREINTA (30) DIAS**, sin goce de remuneraciones a **Don Pedro SUELDO QUIÑONES**, Ex Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos (2021), quien se encuentra bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276; por los argumentos señalados en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- PRECISAR, que, el servidor sancionado desde el día siguiente de su notificación del acto administrativo, cuenta con quince (15) días hábiles, para interponer los Recursos Administrativos de Reconsideración y/o Apelación, de conformidad a lo establecido en el Artículo 117° del D.S. N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, registre bajo responsabilidad la sanción impuesto al servidor **PEDRO SUELDO QUIÑONES**, en el **Registro Nacional de Sanciones, Destitución y Despido**, de conformidad a la Directiva N° 001-2004-SERVIR/GDSRH, una vez consentida o agotada la vía administrativa, en aplicación al Inc. a) del Art. 124° del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

ARTÍCULO CUARTO.- INSERTAR la presente Resolución en el Legajo Escalonario del servidor sancionado.

ARTÍCULO QUINTO.- NOTIFICAR la presente resolución a los Órganos Competentes de La Municipalidad Provincial de Huancayo, y al interesado para su conocimiento y demás fines.

ARTÍCULO SEXTO.- La sanción disciplinaria impuesta será válida y eficaz desde el día siguiente de su notificación (Artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Decreto Supremo n° 040-2014-PCM)

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GM/JNV



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

Econ. Jesús P. Navarro Balón
GERENTE MUNICIPAL

