

RESOLUCIÓN DE SANCIÓN N° 00248- 2024-MPMCH-GM

Chulucanas, 23 de setiembre de 2024.

VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N° 00232-2024-MPM-CH-OIRH, de fecha 15 de marzo del 2024, en donde se emite la recomendación para que se oficialice la sanción de DESTITUCIÓN en contra de **SUSAN LISSETH GÓMEZ CHÁVEZ**; Resolución de Apertura de Proceso Administrativo Disciplinario N° 0001-2024-MPM-CH-ORH (02.02.2024) e Informe de Precalificación N° 00001-2024-MPMCH-STPAD (05.01.2024);

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el Nuevo Diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia; la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entra en vigencia a los 3 meses de publicado el Presente Reglamento con el fin de que las entidades adecúen internamente al Procedimiento"; así y estando a que el referido Reglamento fue publicado el 13 de Junio de 2014, se tiene que el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entró en vigencia el día 04 de Setiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho Procedimiento.

Que, conforme a lo establecido en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución N° 101-2015-SERVIR/PE, la Presente Resolución se estructura conforme a lo establecido en el anexo F: Estructura del acto que inicia el PAD de la referida norma;

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

Para abordar la petición de deslinde de responsabilidades se aprecia que mediante el oficio b) y d) de la referencia, la PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL solicita que ésta Secretaría Técnica de Procesos Disciplinarios deslinde la responsabilidad respecto al documento presuntamente "falso" que habría presentado la ex servidora **SUSAN LISSETH GÓMEZ CHAVEZ** en su legajo personal que obra en esta entidad edil con ocasión de su vinculación contractual en la convocatoria a procesos de selección de personal CAS del año 2014 para asumir el cargo de Sub Gerente de Fiscalización y para la convocatoria a procesos de selección de personal CAS del año 2019 para asumir el cargo de Asistente Administrativo en la Gerencia de Rentas, además se identifique a los funcionarios que resulten responsables y que han obviado realizar un control posterior respecto de los documentos presentados por la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez en sendas convocatorias en la entidad.

II. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS QUE DIERON INICIO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.**• ANTECEDENTES GENERALES:**

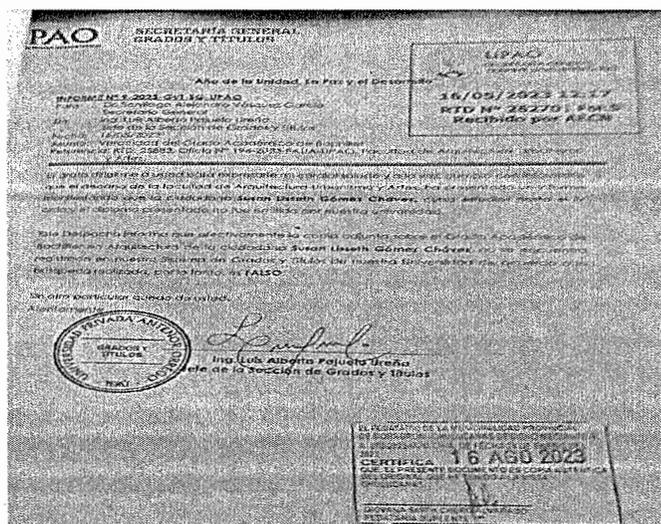
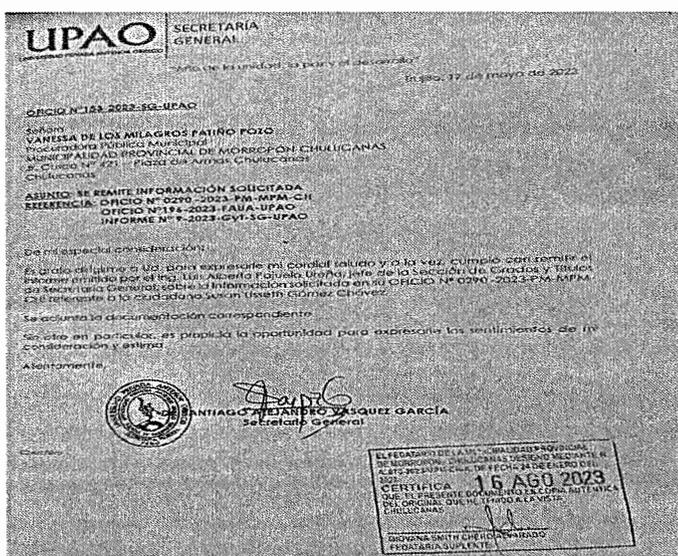
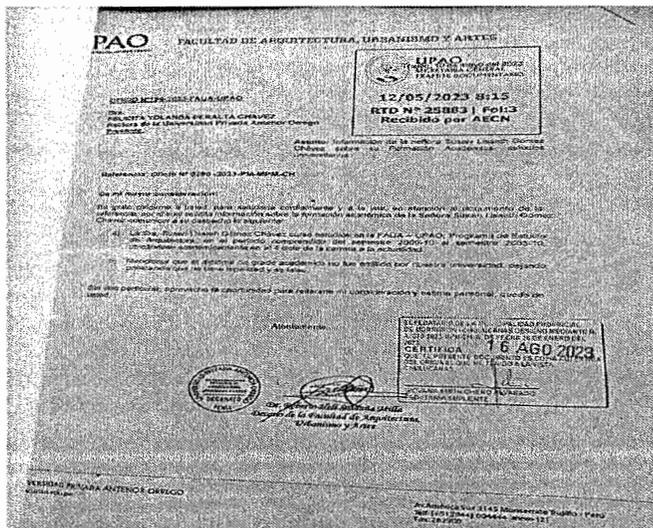
- 1.1. Viene a esta Secretaría Técnica el Informe N° 00039-2023-GA/MPM-CH de fecha 21.03.2023, en donde la Econ. Lourdes Elizabeth Velásquez Román - Gerente de Administración, solicita evaluación de proceso de control y legajo personal de la Sra. SUSAN LIZZETH GOMEZ CHAVEZ, por cuanto da cuenta que según información proporcionada por la Procuraduría Pública Municipal mediante el OFICIO N° 124-2023-PM/MPM-CH (09.02.2023), habría encontrado que el grado académico del 21.07.2006 a nombre de la precitada ex servidora municipal **presuntamente no se encuentra registrado en la SUNEDU**, razón por la cual remite copias del legajo personal de la ex servidora Susan Lisseth Gómez Chávez (folios 102) para que en virtud a la información alcanzada por la Procuraduría Municipal esta Secretaría de Procesos Administrativos Disciplinarios proceda conforme a sus atribuciones.
- 1.2. Con Oficio N° 0095-2023-PM/MPM-CH (30.01.2023), la Procuraduría Pública Municipal solicita a la Jefa de la Unidad de Procesos Técnicos, el legajo personal de la Arquitecta Susan Lisseth Gómez Chávez, siendo ello necesario para dar cumplimiento a las acciones de Control Interno que les corresponde a los trabajadores administrativos.



- 1.3. Con Carta N° 0005-2023-UPT/MPM-CH (30.01.2023), la Jefa de la Unidad de Procesos Técnicos, cumple con alcanzar el legajo personal de la servidora Susan Lisseth Gómez Chávez a fojas ciento noventa y dos (192).
- 1.4. Con Informe N° 0037-2023-UTP/MPM-CH, la Jefa de la Unidad de Procesos Técnicos, pone de conocimiento al Jefe de la Sub Gerencia de Gestión del Recurso Humano, CPC. Javier Eduardo Silupú Navarro, que se atendió el Oficio N° 95-2023-PM/MPM-CH fecha 30.01.2023 con Carta N° 0005-2023-UPT/MPM-CH (30.01.2023), en donde alcanzó el legajo personal de la servidora Susan Lisseth Gómez Chávez.
- 1.5. Con Informe N° 0048-2023-SGRH/MPM-CH (31.01.2023), el CPC Javier Eduardo Silupú Navarro, Sub Gerente de Gestión del Recurso Humano, pone de conocimiento el Informe N°0037-2023-UTP/MPM-CH de la Unidad de Procesos Técnicos.
- 1.6. Con Proveído de fecha 31.01.2023 la Gerente de Administración dispone que solicite el informe de control interno a la Procuraduría Pública Municipal, información relacionada al legajo personal de la servidora Susan Lisseth Gómez Chávez.
- 1.7. Con Informe N° 00027-2023-SGRH/MPM-CH (07.02.2023), el Sub Gerente de Gestión del Recurso Humano, solicita a la Procuraduría Pública Municipal que en virtud a lo dispuesto por la Gerente de Administración Econ. Greyci Bran Rivas, cumpla con alcanzar toda la información relacionada del proceso control y el legajo de la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez.
- 1.8. Con Oficio N° 000124-2023-PM/MPM-CH (09.02.2023), la Abg. Vanessa de los Milagros Patiño Pozo cumple con alcanzar lo solicitado por la Sub Gerencia de Gestión del Recurso Humano, disponiendo en su oficio que en virtud a sus funciones realice las acciones administrativas para esclarecer el presunto error técnico referente al grado académico de la mencionada servidora y, **de existir responsabilidad o presunta acción dolosa se deberá informar a la suscrita para iniciar las acciones legales correspondientes.**
- 1.9. Con Informe N°00060-2023-SGRH/MPM-CH (09.02.2023), el Sub Gerente de Gestión del Recurso Humano CPC Javier Eduardo Silupú Navarro, pone de conocimiento lo enviado por la Procuraduría Pública Municipal y las recomendaciones realizadas.
- 1.10. Con Proveído de fecha 10.02.2023, la Gerente de Administración, Econ. Greyci Bran Rivas solicita opinión legal a la Gerencia de Asesoría Jurídica respecto a lo informado por la Procuraduría Pública Municipal.
- 1.11. Con Informe N° 00207-2023-GAJ/MPM-CH (15.03.2023), el Gerente de Asesoría Jurídica Abg. Elvis Marcelo Vilchez da a conocer a la Gerente de Administración la opinión legal respecto a la información de la servidora Susan Lisseth Gómez Chávez, recomendando lo siguiente:
- *Que, conforme a los considerandos expuestos en el Presente Informe no es competencia de esta Gerencia emitir opinión sobre la presunta infracción cometida por la servidora Susan Lisseth Gómez Chávez.*
 - *Que, corresponde a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, actuar de acuerdo a sus atribuciones a fin de esclarecer los hechos en donde participa la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez.*
 - *Se remita copia del Informe de Asesoría Jurídica a la Procuraduría Pública Municipal para que tome conocimiento.*
- 1.12. Con Informe N° 000039-2023-GA/MPM-CH (21.03.2023), la Econ. Lourdes Elizabeth Velázquez Román – Gerenta de Administración, remite los actuados a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios solicitando la evaluación de proceso de control y legajo personal de la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez.
- 1.13. Con Oficio N° 00609-2023-PM/PMP-CH (18.07.2023), la Procuraduría Pública Municipal, pone de conocimiento a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, los Oficio N° 290-2023-PM/MPM-CH; Oficio N° 153-2023-SG/UPAO; Oficio N° 00427-2023-PM(MPM-CH y el Oficio N° 0078-2023/SGRH/MPM-CH, recomendando además el deslinde responsabilidades tanto de la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez como de los funcionarios que resulten responsables ante el incumplimiento de sus funciones al obviar realizar un control posterior respecto de los

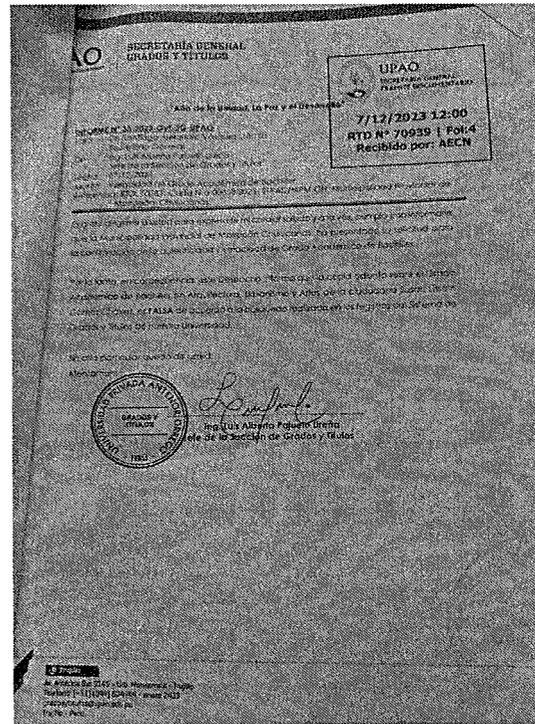
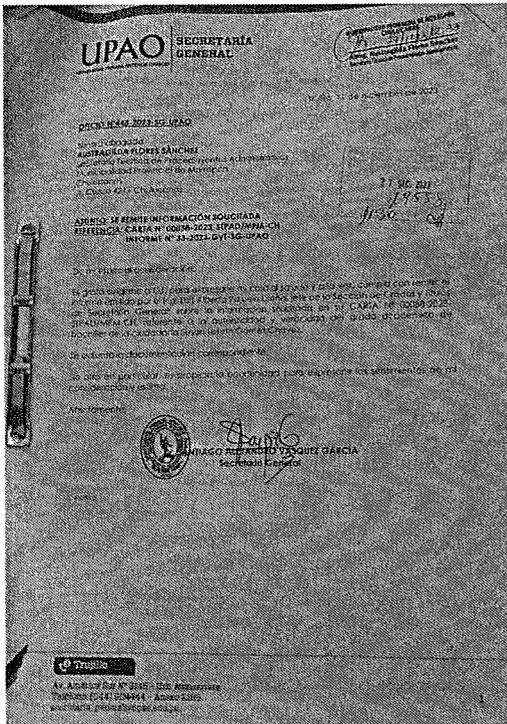


documentos presentados por la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez (véase las imágenes de los documentos alcanzados).



- 1.14. Con Carta N° 058-2023-STPAD/MPM-CH del 30.11.2023 firmada por la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, dirigida a la Rectora de la Universidad Privada Antenor Orrego – Piura, Sra. Yolanda Peralta Chávez, solicita: "(...) que habiendo revisado el legajo de la servidora, se ha encontrado el grado académico a nombre de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo y que al

realizar el filtro en el Registro Nacional de Grados y Títulos no registra; por tanto solicito a usted lo siguiente: 1. **Certifique la veracidad del Diploma de Grado de Bachiller en Arquitectura, Urbanismo y Artes, emitido por vuestra Universidad a favor de SUSAN LISSETH GÓMEZ CHAVEZ, con fecha 21.07.2006, cuya copia adjunto;** 2. **Copia Certificada del Grado Académico de Bachiller en Arquitectura, Urbanismo y Artes con Registro N° 12645. Dicha información se requiere con la finalidad de resolver la denuncia presentada ante la Secretaría Técnica de Procesos”,** obteniendo como respuesta el Oficio N° 445-2023-SG-UPAO del 11.12.2023 (Exp. N 19558 del 27.12.2023) suscrito por el Sr. Santiago Alejandro Vásquez García quien adjunta el Informe N° 33-2023-GyT-SG-UPAO del 07.12.2023 y suscrito por el Sr. Ing. Luis Alberto Pajuelo Ureña en su calidad de Jefe de la Sección de Grados y Títulos de la Universidad Antenor Orrego de Piura informa lo siguiente: **“(…) este despacho informa que la copia adjunta sobre el Grado Académico de Bachiller en Arquitectura, Urbanismo y Artes de la ciudadana Susan Lisseth Gómez Chávez es FALSA de acuerdo a la búsqueda realizada en los registros del Sistema de Grados y Títulos de nuestra universidad”** (negrita y cursiva es de la suscrita) para mayor detalle adjunto las imágenes siguientes:



- 1.15. Con Informe Precalificación N° 001-2024-MPM-CH-STPAD de fecha 05.01.2024 firmado por la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios eleva opinión a la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, sobre la denuncia formulada por la Procuraduría Pública Municipal, contra la ex servidora Sra. Susan Liseth Gómez Chávez. En dicho informe la Secretaria Técnica PAD, opina lo siguiente:
 “(…)

6.1. De la sanción de DESTITUCION a imponer por el órgano sancionador

Dado que la sanción propuesta es una falta disciplinaria sancionable con **DESTITUCION** según el Art. 85° de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y Art. 94° del reglamento de la norma antes citada, aplicable al presente caso por corresponder a hechos acaecidos después del 14.09.2014 y al haberse propuesto como sanción para la ex servidora implicada descrita en el literal c) del Artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, se propone la **DESTITUCION** de la ex servidora municipal Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez por cuanto se ha demostrado que ha laborado en la entidad utilizando documento falso para brindar sus servicios en los cargos siguientes:

- 6.1.1. Cargo de **SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS** desde el 02.05.2014 al 15.03.2019, tal y conforme se aprecia del Contrato Administrativo de Servicios N° 151-2014 del

05.05.2014 y sus adendas sucesivas que corren en el legajo personal de la ex servidora.

- 6.1.2. Cargo ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN LA GERENCIA DE RENTAS desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023 tal y conforme se aprecia del Contrato Administrativo de Servicios N° 014-2019 del 02.01.2020 y sus adendas sucesivas que corren en el legajo personal de la ex servidora. (...)"

En este contexto, la citada letrada alcanza el proyecto de Resolución de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la ex servidora Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez.

- 1.16. Con Resolución de Órgano Instructor N° 001-2024-MPMCH-ORH del 02.02.2024, debidamente notificada el día 02.02.2024 a doña Susan Lisseth Gómez Chávez, ésta ex servidora fue notificada con la apertura de procedimiento administrativo disciplinario por la presunta infracción a "(...) **los principios éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que constituye la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el literal j) del artículo 98.2 de su Reglamento: "Las demás que señale la ley";** estando a que la conducta infractora de la ex servidora es una falta disciplinaria sancionable con **SUSPENSION TEMPORAL O DESTITUCIÓN según el Art. 85° inciso q) de la Ley N° 30057 del Servicio Civil aplicable al presente caso por corresponder a hechos acaecidos después del 14.09.2014 se propone como sanción la descrita en el literal c) del Artículo 88° de Ley N°30057 esto es: DESTITUCION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPON – CHULUCANAS (...)"** y se le otorga a la procesada un plazo de cinco (05) días hábiles para la recepción de los descargos respectivos, siendo que atendiendo a la fecha de notificación el plazo para la presentación de tales descargos tenía como fecha límite el **09.02.2024.**
- 1.17. Con fecha 12.02.2024 mediante el Exp. N° 3045, se ingresan los descargos formulados por la señora Susan Lisseth Gómez Chávez para su análisis correspondiente, en dicho documento la presunta infractora manifiesta lo siguiente:

"III. FUNDAMENTOS DE MIS DESCARGOS

A. DE LOS PUESTOS DESEMPEÑADOS Y LOS PERIODOS LABORADOS

Los puestos ejercidos durante mis dos vínculos laborales con la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, en adelante la entidad, corresponden al de SUB GERENTE DE FISCALIZACION DE LA GERENCIA DE RENTAS, durante el período comprendido entre el 2 de mayo de 2014 y el 31 de diciembre de 2018, a través de la contratación laboral bajo la modalidad del D. L N° 1057 y por otro lado, el de ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DE RENTAS, durante el período comprendido entre el 01 de enero de 2020 al 31 de enero de 2022, bajo la misma modalidad de contratación.

Es importante destacar que, durante mi desempeño laboral, no hay registro en mi expediente de ningún acto u omisión funcional que pueda ser clasificado como una infracción según lo estipulado en la Ley del Servicio Civil, el Código de Ética del Servidor Público o el Reglamento Interno. **Esta falta de antecedentes demuestra la ausencia de reincidencia en faltas graves atribuibles a mi persona como servidora pública.**

B. DE LA DESCRIPCION DE LOS REQUISITOS MINIMOS PARA ACCEDER A LAS PLAZAS CONVOCADAS

La entidad advierte que, de acuerdo a la Resolución de Alcaldía N° 084-2014-MPM-CH-A que aprobó el Manual de Organización y Funciones (MOF) que estuvo vigente durante el año 2014 y el año 2020; es decir, al inicio de ambos vínculos laborales, los requisitos mínimos para acceder



al puesto de **SUB GERENTE DE FISCALIZACION DE LA GERENCIA DE RENTAS** se condicen con el perfil de puesto de la Convocatoria CAS 2014 y son:

- Título profesional universitario o técnico que incluya estudios universitarios con la especialidad **o experiencia acreditada no menor a tres (03) años en la especialidad**. El resaltado es nuestro.
- Capacitación especializada en el área
- Experiencia en conducción de personal

La veracidad de esta información es verificable a través de la documentación disponible en el portal del estado peruano. De esta manera, se deduce que cada una de estas condiciones, en su conjunto, constituye los requisitos objetivos mínimos para demostrar la idoneidad del postulante al puesto convocado.

Entonces en lo que **respecta al puesto de ESPECIALISTA DE LA GERENCIA DE RENTAS**, a pesar de ser claramente diferente, la entidad no ha proporcionado los requisitos mínimos para acceder a él. Por lo tanto, es coherente recurrir a los instrumentos de gestión de personal, como el Manual de Organización y Funciones (MOF), para verificar cada uno de estos requisitos.

Producto de la búsqueda realizada tenemos que, en la estructura de puestos de la Gerencia de Rentas, no se encuentra contemplado el puesto referido, como se aprecia a continuación:

(...)

Siendo esto así y ante la ausencia de la plaza convocada, corresponde recurrir a otro instrumento de gestión, como es el Cuadro de Asignación de Personal³ de la entidad, de cuya revisión tampoco se aprecia el puesto de especialista:

(...)

Por último, se deberá verificar el Presupuesto Analítico de Personal⁴ donde tampoco es posible ubicar el citado puesto.

En atención a lo mencionado y de acuerdo con la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, en cuyo marco legal se habría convocado la plaza con la denominación de Especialista Administrativo de la Gerencia de Rentas, se prohibió el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, excepto en los casos contemplados entre el literal a) y el literal ñ) del artículo 8° de la citada ley. Además, se estableció que para su aplicación **“es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registrados en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario”**
El resaltado es nuestro.

De lo que se colige que, la plaza convocada bajo la modalidad del Decreto Legislativo N.º 1057 **“ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO”** no se condice con lo establecido en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, conforme ha quedado en evidencia una



vez efectuada la búsqueda en los instrumentos de gestión (MOF, CAP; PAP) de la entidad y, en ese orden de ideas, no debió contar con la asignación presupuestal respectiva al no estar aprobada conforme lo indica la ley de la materia.

Sin embargo, el vínculo laboral es innegable debido a la prestación efectiva de servicios en favor de la Municipalidad Provincial. Por lo tanto, **¿es razonable plantear una propuesta de sanción disciplinaria por una presunta falta grave relacionada con la falta de idoneidad cuando los requisitos mínimos supuestos bajo los cuales se elaboró el perfil del puesto y se aprobó una convocatoria pública de libre acceso no están vinculados al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o algún otros instrumento de gestión, y por ende no cumplen con lo dispuesto por la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP?**

El Tribunal del Servicio Civil, nos ilustra al respecto a través de la Resolución N° 00242-2017-SERVIR/TSC-PRIMERA SLA donde se señala lo siguiente:

“En relación al Principio de Legalidad y a la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, los numerales 1 y 4 del Artículo 230° de la Ley N° 27444, modificada por el Decreto Legislativo 1272, señalan que solo 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 aplicable a un administrativo; y que **solo expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga”.**

Ergo, en la Resolución N° 000341-2021-SERVIR/TSC-SEGUNDA SALA sostuvo: “Con relación al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada en la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto hecho estrictamente determinado (*lex certa*). En esa medida, el principio de legalidad no sólo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el **mandato de determinación**”

El resaltado es nuestro

En este contexto, en el presente procedimiento administrativo disciplinario se debe considerar el principio de prescrito en el artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General que señala lo siguiente: (...)

Por su parte, el **principio de tipicidad** exige cuando menos: (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria, (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, (iii) Que, **las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción**, expresando así los fundamentos **por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta**; que configure cada uno de los elementos que contiene la



falta. Cómo es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

En el caso que nos avoca, **la conducta atribuida no se ajusta a un análisis coherente de subsunción, y, por lo tanto, de tipicidad.** La entidad pretende imputar la comisión de una falta grave sin que hayan concurrido los elementos objetivos necesarios para su configuración, es decir, **sin contratar los requisitos legalmente establecidos para el puesto en cuestión ya que carecen de respaldo en un instrumento de gestión aprobado por la Municipalidad Provincial.** Por el contrario, queda evidenciada una amplia discrecionalidad al momento de establecer convocatorias de personal, lo cual contraviene a todas luces el principio de legalidad.

C. DEL FACTOR DETERMINANTE PARA EL INGRESO AL PUESTO CONVOCADO: SUB GERENTE DE FISCALIZACION DE LA GERENCIA DE RENTAS.

Según el análisis realizado por la entidad, se establece que mi persona, utilizando un documento con información falsa o inexacta, como la copia legalizada del grado académico de bachiller en arquitectura, urbanismo y artes, expedido el 21 de julio de 2006 por la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, logró cumplir con los requisitos para acceder al perfil del puesto de Sub Gerente de Fiscalización de la Gerencia de Rentas al que apliqué, lo que facilitó el inicio de mi relación laboral.

En relación a esto, la entidad hace referencia a la Resolución de Alcaldía N° 084-2014-MPM-CH-A que aprobó el Manual de Organización y Funciones (MOF), el cual establece los requisitos para el puesto en cuestión, entre los cuales se destaca: "Título profesional universitario o técnico que incluya estudios universitarios con la especialidad o experiencia acreditada no menor a tres (03) años en la especialidad"

Esto quiere decir que, para acceder al puesto indicado, conforme al primer requisito, era necesario encontrarse en cualquiera de los dos supuestos: **TENER TÍTULO PROFESIONAL O TECNICO QUE INCLUYA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS CON LA ESPECIALIDAD O EXPERIENCIA ACREDITADA NO MENOR A TRES (03) AÑOS EN LA ESPECIALIDAD.**

Dado este contexto, al presentar la copia legalizada de mi GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES, junto con los demás documentos que respaldaban mi perfil para el puesto, **resulta evidente que la entidad evaluó como admisible el segundo supuesto del primer requisito, dado que no se proporcionó ningún título profesional.**

EN ESE SENTIDO, EL FACTOR DECISIVO PARA MI CONTRATACION Y POSTERIOR INGRESO A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL NO HA SIDO LA PRESENTACIÓN DEL TÍTULO DE BACHILLER, SINO LA EXPERIENCIA LABORAL ACREDITADA DE AL MENOS TRES (03) AÑOS EN EL CAMPO ESPECÍFICO. ESTA EXPERIENCIA NO HA SIDO OBJETO DE OBSERVACION O DENUNCIA POR PARTE DE LA ENTIDAD, LO QUE SUGIERE QUE ESTA RESPALDADA DE MANERA AUTÉNTICA Y VERAZ.

Por consiguiente, cuando la entidad afirma que el grado académico mencionados se utilizó como medio para demostrar la experiencia laboral, emplea un argumento impreciso y ambiguo. Un diploma de bachiller certifica la formación académica alcanzada, no la experiencia



adquirida mediante la realización de tareas en el campo específico. Además, como hemos argumentado previamente, el factor determinante en la contratación ha sido efectivamente la experiencia laboral, la cual no ha sido cuestionada de ninguna manera por la Municipalidad Provincial.

D. DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PROPUESTA

La Secretaría Técnica plantea que mi persona con la finalidad de acreditar el cumplimiento del perfil del puesto de SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA Convocatoria CAS N° 001-2014 presentó copia legalizada por la Notaria Santivañez Vega respecto al grado de BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES, expedido el 21.07.2006 por la UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO, situación que acredita que la ex trabajadora infringió los principios éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que constituye la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el literal j) del artículo 98.2 de su reglamento: "las demás que señale la ley"; estando a que la conducta infractora de la ex servidora es una falta disciplinaria sancionable con SUSPENSIÓN TEMPORAL O DESTITUCIÓN según el Art. 85° inciso q) de la Ley N° 30057 del Servicio Civil aplicable al Presente Caso (...)

Entonces la conducta reprochable se refiere al uso de una copia del Grado Académico con el propósito de demostrar el cumplimiento del perfil del puesto de Sub Gerente de Fiscalización. Es importante señalar que **la entidad no ha cumplido con desarrollar lo correspondiente a la sanción a imponer con respecto al puesto de Especialista Administrativo, tal como lo establece el literal e) del artículo 107° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, que regula lo siguiente (...)**

Dicha norma detalla el **CONTENIDO OBLIGATORIO** del acto que inicia el procedimiento administrativo disciplinario. Por lo tanto, este aspecto carece de una motivación explícita y, como resultado, es susceptible de nulidad la cual **SOLICITO EN ESTE EXTREMO**

Entonces, volviendo a la presunta infracción relacionada con el puesto de Sub Gerente de Fiscalización de la Gerencia de Rentas y como se ha explicado anteriormente **NO ES CIERTO QUE EL USO DEL DOCUMENTO PRESUNTAMENTE FALSO HAYA PERMITIDO ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DEL PUESTO.** Esto se debe a que, como lo ha sostenido la propia entidad, dentro de los requisitos del perfil, el primer requisito, relacionado con la formación académica incluía **dos supuestos optativos: Presentar el Título Profesional o demostrar experiencia laboral no menor a tres años en la especialidad.** Es importante destacar que este último requisito fue el que permitió mi ingreso laboral y el que fue admitido por la entidad, ya que no presenté ningún Título Profesional.

Dicho esto, sostenemos que la **Secretaría Técnica no ha aplicado correctamente los criterios para la correcta coherencia o correlación entre la imputación contenida en la instauración del Procedimiento Disciplinario y la sanción dirigida al sujeto infractor, precedente contenido en la Resolución de Sala Plena N° 011-202-SERVIR/TSC,** con lo de continuar bajo ese razonamiento y se efectivice la sanción propuesta se estaría vulnerando el principio de coherencia entre acusación y sentencia: (...)

E. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD



Que, sin perjuicio de lo señalado anteriormente, en caso de que vuestra instancia considere que la suscrita incurre en la infracción materia del procedimiento administrativo disciplinario se debe considerar el principio de razonabilidad y proporcionalidad, así como la situación personal y antecedente.

Se deberá realizar un análisis para la graduación de la sanción de acuerdo a lo regulado en el artículo 91° de la Ley N° 30057 dentro del marco del PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD, toda vez que la **ENTIDAD ESTA CONTEMPLANDO LA SANCION DE DESTITUCION**, como se detallará en los párrafos siguientes:

Bajo esta línea se debe **valorar el principio de RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD**. El **principio de razonabilidad** que se encuentra recogido en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General por el cual las sanciones a ser aplicadas por las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben ser proporcional al incumplimiento calificado como infracción.

(....)

Considerando dichos factores, en el caso en concreto se debe valorar que:

- No existe un beneficio ilícito o incremento económico en la esfera patrimonial de la suscrita.
- No existe perjuicio económico debidamente acreditado por la entidad.
- La suscrita **NO CUENTA CON ANTECEDENTES**
- No existe REINCIDENCIA NI CONTINUIDAD
- No existe participación de dos o más personas en la supuesta falta.

No se ha acreditado la concurrencia de condiciones agravantes por lo que una sanción de destitución resulta **desproporcional e incongruente**.

“IV.

INEXACTITUD EN LA PARTE RESOLUTIVA DE LA RESOLUCIÓN DE ORGANO INSTRUCTOR N° 0001-2024-STPAD/MPM-CH.

Es importante señalar que el órgano instructor ha desarrollado la imputación de presuntas faltas cometidas por mi persona; sin embargo, se ha incluido en la parte resolutive un literal, **específicamente el 6) de la Ley N° 27815 que aprueba el Código de Ética de la Función Pública, referido a la lealtad y obediencia**, sin una motivación aparente. **Este aspecto es arbitrario, ya que no se ha proporcionado ninguna argumentación sobre este principio a lo largo de toda la Resolución**, lo que hace que su inclusión como una supuesta infracción cometida carezca de justificación.

Por lo tanto, **resulta fundamental cuestionar esta inclusión y exigir una explicación clara y coherente sobre su relevancia en el caso en cuestión con la finalidad de no afectar mi derecho de defensa (...)**”

- 1.18. Con fecha **16.02.2024**, el Órgano Instructor mediante el Informe N° 130-2024-MPM/CH-OIRH, suscrito por la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos eleva al Titular del Pliego el informe final de instrucción por los hechos materia de denuncia, pero dicho documento es observado por el Titular del Pliego retornándose para los fines de integración y mejora del Informe final antes indicado.



- 1.19. Las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057), de acuerdo al literal e) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Citado Reglamento.

• **HECHOS RELACIONADOS A LA FALTA.**

- Se tiene que mediante el Oficio N° 00609-2023-PM/PMP-CH (18.07.2023) la Procuraduría Pública Municipal, recomienda que se deslinde responsabilidades de la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez así como de los funcionarios que resulten responsables ante el incumplimiento de sus funciones al obviar realizar un control posterior respecto de los documentos presentados por la ex servidora municipal, Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez, ello por cuanto ésta habría presentado el GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO DE TRUJILLO que le permitió acceder a un puesto de trabajo en la entidad según el detalle siguiente:

Cargo de SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS desde el 02.05.2014 al 15.03.2019, tal y conforme se aprecia del Contrato Administrativo de Servicios N° 151-2014 del 05.05.2014 y sus adendas sucesivas que corren en el legajo personal de la ex servidora Susan Lisseth Gómez Chávez

Cargo ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN LA GERENCIA DE RENTAS desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023 tal y conforme se aprecia del Contrato Administrativo de Servicios N° 014-2019 del 02.01.2020 y sus adendas sucesivas que corren en el legajo personal de la ex servidora Susan Lisseth Gómez Chávez

- Según la Resolución de Alcaldía N°084-2014-MPM-CH-A que aprueba el MOF de la entidad, la misma que se mantuvo vigente durante el año 2014 y en el año 2020, se advierte que los requisitos mínimos para acceder al puesto de trabajo de SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS se condicen con el perfil de puesto de la convocatoria CAS 2014 a la que postuló la servidora cuestionada, serían los siguientes:

Requisitos Mínimos:

- Título profesional universitario o técnico que incluya estudios relacionados con la especialidad o experiencia acreditada no menor a tres (03) años en la especialidad.
 - Capacitación especializada en el área.
 - Experiencia en conducción de personal.
- Se infiere que la ex servidora SUSAN LISSET GOMEZ CHAVEZ habría ejercido la función pública laborando como SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS (desde el 02.05.2014 al 15.03.2019) y como Especialista Administrativo en la Gerencia de Rentas (desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023), a sabiendas o bajo el influjo o valiéndose de un documento con información falsa o inexacta, como es la copia legalizada por la Notaría Santiváñez Vega del GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO DE TRUJILLO, documento con el que acreditó su experiencia laboral, la misma que presentó a través de la Ficha Personal CAS para las convocatorias de personal CAS de los años 2014 y 2019, con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción de contrato) en la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas.
- En ese sentido, aun cuando el procedimiento administrativo tiene como principio el de presunción de veracidad, ésta admite prueba en contrario, por lo que la Entidad se encontraba facultada para proceder a la verificación y/o fiscalización posterior de los documentos presentados por su personal, como ocurrió en el presente caso, ya que según los documentos expedidos por autoridades de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo se colige lo siguiente:



Según el Oficio N° 153-2023-SG-UPAO de fecha 15.05.2023 suscrito por el Sr. Santiago Alejandro Vásquez García en su calidad de Secretario General de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo se comunica a ésta entidad edil la documentación y contenido siguientes:

El Oficio N° 196-2023-FAUA-UPAO DEL 10.05.2023 suscrito por el Dr. Roberto Heli Saldaña Milla en su condición de Decano de la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Artes de la citada casa der estudios y en el que da cuenta que: "(...) a) La Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez cursó estudios en la FAUA – UPAO, Programa de Estudio de Arquitectura, en el periodo comprendido del semestre 2000-10 al semestre 2003-10, ubicándose académicamente en el 4 ciclo de la carrera a la actualidad; b) Mencionar que el Diploma de grado académico no fue emitido por nuestra universidad, dejando constancia que no tiene legalidad y es falso". (negrita, cursiva y subrayado es nuestro).

El Informe N° 9-2023-GyT-SG-UPAO del 16.05.2023 suscrito por el Ing. Luis Alberto Pajuelo Ureña en su condición de Jefe de la Sección Grados y Títulos de la Universidad Antenor Orrego de Piura informa lo siguiente: "(...) este despacho informa que la copia adjunta sobre el Grado Académico de Bachiller en Arquitectura, Urbanismo y Artes de la ciudadana Susan Lisseth Gómez Chávez no se encuentra registrado en nuestro Sistema de Grados y Títulos de nuestra universidad de acuerdo a la búsqueda realizada por lo tanto es FALSO". (negrita, cursiva y subrayado es nuestro)

Según el Oficio N° 445-2023-SG-UPAO del 11.12.2023 (Exp. N° 19558 del 27.12.2023) suscrito por el Sr. Santiago Alejandro Vásquez García en su calidad de Secretario General de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo quien adjunta el Informe N° 33-2023-GyT-SG-UPAO del 07.12.2023 y suscrito por el Sr. Ing. Luis Alberto Pajuelo Ureña en su calidad de Jefe de la Sección de Grados y Títulos de la Universidad Antenor Orrego de Piura informa lo siguiente: "(...) este despacho informa que la copia adjunta sobre el Grado Académico de Bachiller en Arquitectura, Urbanismo y Artes de la ciudadana Susan Lisseth Gómez Chávez es FALSA de acuerdo a la búsqueda realizada en los registros del Sistema de Grados y Títulos de nuestra universidad". (negrita, cursiva y subrayado es nuestro)



En ese sentido, se observa que la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez, con la finalidad de acreditar el cumplimiento del perfil del puesto de Sub Gerente de Fiscalización de la Convocatoria CAS N° 001-2014 presentó copia legalizada por la Notaria Santiváñez Vega respecto al GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO, presuntamente emitida por la antedicha universidad a pesar de que dicho documento carecía de veracidad, al no haber culminado sus estudios académicos en la citada facultad.

En atención a ello, la constancia que presentó la ex servidora al momento de su postulación, se mantuvo en su legajo personal y permitió su vínculo laboral con la Entidad, es decir, determinó su contratación.

Conforme a la documentación alcanzada por la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo – Piura se habría acreditado la comisión de la falta prevista en el literal q) del Art. 85° de la Ley N° 30057, el literal j) del Art. 98.2 y Art. 100 de su reglamento, al haber transgredido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815. Al respecto, se advertiría que la ex servidora SUSAN LISSETH GOMEZ CHAVEZ habría ejercido la función pública laborando como SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS (desde el 02.05.2014 al 15.03.2019) y como Especialista Administrativo en la Gerencia de Rentas (desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023 a sabiendas o bajo el influjo o valiéndose de un documento con información falsa o inexacta, como es la copia legalizada por la Notaria Santiváñez Vega del GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006

POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO con el que acreditó los requisitos para acceder al perfil de puesto al que postulaba, con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato) en la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas lo que representa la vulneración de los principios éticos imputados al impugnante, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

En virtud del principio de probidad, previsto en el numeral 2 del Art. 6° de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, existe el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta de la ex trabajadora Susan Lisseth Gómez Chávez, efectivamente infringió tal principio, toda vez que mantuvo un vínculo laboral con la Entidad bajo el influjo de un documento con contenido falso. Con tal hecho ha denotado una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio.

Con relación a la idoneidad como principio establecido en el numeral 4 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, debe señalarse que es entendida como toda aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública. Llevado este principio al caso concreto, la ex trabajadora Susan Lisseth Gómez Chávez al haber laborado en la Entidad bajo el influjo de un documento con contenido falso, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta es reprochable y le sirvió para acceder y mantenerse en el puesto que ostentaba.

Del mismo modo, respecto al principio de veracidad, contemplado en el numeral 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía; siendo que evidentemente la ex trabajadora Susan Lisseth Gómez Chávez, al haber laborado en la Entidad bajo el influjo de un documento con contenido falso, ha transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal.

Por lo expuesto, se encuentra acreditado que la citada ex trabajadora infringió los principios éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que constituye la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el literal j) del artículo 98.2 y artículo 100 de su Reglamento: "Las demás que señale la ley".

De otro lado, debe tenerse en cuenta que el Art. 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces. Sobre este punto, debe tenerse en consideración lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, del 26 de junio de 2020, en la cual la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil señaló lo siguiente:

"39. En lo que respecta a la conducta referida al ejercicio de la función pública (...) bajo el influjo (...) de documentación o información falsa o inexacta, se advierte que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (...).

41. Por el carácter permanente de la falta en cuestión se advierte que no son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta en sí misma (en este caso, el ejercicio de la función pública de manera antijurídica), por lo que el plazo de prescripción se computará desde que cesa dicha conducta. (...)

43. (...) el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese periodo, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga de



sus veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa forma de conocimiento”.

De este modo, en el presente caso se ha podido corroborar lo siguiente que con fecha 18.07.2023 y mediante el Oficio N° 00609-2023-PM/PMP-CH (18.07.2023) la Procuraduría Pública Municipal, formula su denuncia contra la ex servidora municipal Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez así como de los funcionarios que resulten responsables ante el incumplimiento de sus funciones al obviar realizar un control posterior respecto de los documentos presentados por citada ex trabajadora edil ello por cuanto ésta habría presentado el GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO que le permitió acceder a un puesto de trabajo en la entidad. Conforme a lo indicado, respecto al plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la ex servidora, es decir, no se ha superado el plazo prescripción de un (1) año contenido en el artículo 94° de la Ley N° 30057. En tal sentido, se advierte que no se ha producido la prescripción de la acción disciplinaria para el inicio del procedimiento administrativo sancionador.

• MEDIOS PROBATORIOS

MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS:

La Procuraduría Pública Municipal acompaña a su escrito de “denuncia” los documentos siguientes:

- 2.1. Copia del Oficio N° 00609-2023-PM/PMP-CH (18.07.2023)
- 2.2. Copia del Oficio N° 290-2023-PM/MPM-CH
- 2.3. Copia del Oficio N° 153-2023-SG/UPAO
- 2.4. Copia del Oficio N° 00427-2023-PM/MPM-CH
- 2.5. Copia del Oficio N° 0078-2023/SGRH/MPM-CH
- 2.6. Copia del OFICIO N° 124-2023-PM/MPM-CH (09.02.2023)
- 2.7. Copia del INFORME N° 039-2023-GA/MPM-CH (21.03.2023)
- 2.8. Copia Oficio N° 196-2023-FAUA-UPAO DEL 10.05.2023 suscrito por el Dr. Roberto Heli Saldaña Milla
- 2.9. Copia del Informe N° 9-2023-GyT-SG-UPAO del 16.05.2023
- 2.10 Copia del Oficio N° 445-2023-SG-UPAO del 11.12.2023 (Exp. N° 19558 del 27.12.2023)
- 2.11 Copia del Informe N° 33-2023-GyT-SG-UPAO del 07.12.2023

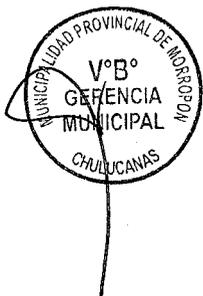
MEDIOS PROBATORIOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGADA.

- Con fecha 12.02.2024 mediante el Exp. N° 3045 la señora SUSAN LISETH GOMEZ CHAVEZ ingresa un escrito conteniendo los descargos formulados mediante auto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario; sobre el particular cabe señalar que el plazo límite para su presentación era el 09.02.2024, por lo que de hecho se tiene que éste ha sido presentado de modo extemporáneo, siendo que con ello el Órgano Instructor - la Oficina de Recursos Humanos - se encontraba expedita de continuar con el procedimiento administrativo disciplinario, según lo establecido en el numeral 16 inciso 16.1 de la Directiva N°002-2015-SERVIR/GPGSC¹.
- Teniendo en cuenta que los descargos han sido presentados de modo extemporáneo, corresponde mencionar que la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR), mediante el Informe 000038-2022-Servir-GPGSC ha señalado puntualmente lo siguiente:
“(…)

3.2. *En cuanto a la posibilidad de evaluar documentos de descargos presentados fuera del plazo, debemos remitirnos a lo señalado en el último párrafo del artículo 111° del Reglamento General, en el cual se establece que: “Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto”; en ese sentido, la no valoración de los descargos presentados fuera del plazo legal, por parte de las autoridades del*

¹ 16. LA FASE INSTRUCTIVA

16.1 Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.



PAD, no constituye un hecho irregular que invalide las actuaciones del procedimiento, ni mucho menos que afecte el derecho de defensa del imputado.

3.3. Sin perjuicio de lo señalado en la conclusión anterior, en virtud al principio de verdad material establecido en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, no existe impedimento para que la entidad pueda valorar la nueva documentación presentada, de considerarlo pertinente.”

En este escenario, dado que nada impide efectuar una valoración de los argumentos formulados por la servidora procesada, se realiza el análisis de sus descargos en los términos siguientes:

a) **Respecto de los argumentos de defensa contenidos en el literal A) y B) del escrito de descargo presentado por la servidora procesada, a través de los cuales señala que en los instrumentos de gestión no existe CARGO DE ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN LA GERENCIA DE RENTAS y por ello no se podría imputar una infracción a la servidora y además señala que se ha vulnerado la Ley de Presupuesto del Año 2020 al vincular a la administrada en el citado cargo:**

Sobre el particular corresponde indicar que el análisis se realizará en atención al marco normativo vigente al momento en que se produjeron los hechos, dicho ello, cabe rechazar los argumentos formulados por la procesada toda vez que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) *“...constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. (...), no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio”*².

De otro lado, el contrato administrativo de servicios (CAS) tiene como característica esencial ser de naturaleza temporal, **toda vez que supedita su vigencia a las necesidades que pueda tener cada entidad durante el año fiscal**³. De igual manera, la temporalidad del referido régimen es ratificada en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849, al señalarse que la eliminación del régimen en mención se produce de manera gradual.

Ahora bien, la premisa argumentativa de la que parte la procesada es falsa **por cuanto los puestos bajo el régimen CAS no se ubican en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y la contratación bajo este régimen obedece a la necesidad de la entidad de cubrir la prestación de servicios y el desempeño de funciones que son parte de la competencia de la entidad contratante. Por tanto, las funciones que desempeñará el contratado bajo el régimen CAS deben encontrarse directamente vinculadas a las funciones sustantivas y funciones de administración interna de la entidad.** Esto quiere decir que para convocar a un concurso CAS, la entidad no está obligada a utilizar las plazas laborales contenidas en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad.

Las entidades pueden contratar personal bajo el régimen CAS para ejercer funciones equivalentes a las de una plaza contenida en el CAP. Sin embargo, ello no altera que la prestación de servicios bajo el Decreto Legislativo N° 1057 sea temporal, es decir, no adquiere la calidad de permanente.

En tal sentido, no existe impedimento legal alguno para que las entidades públicas puedan contratar a personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios (CAS), **para ejercer funciones contenidas en los instrumentos de gestión de la entidad, así como, para cubrir funciones no contenidas en los mismos que resultan ser de competencia de la**



² Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849 - Ley que regula la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057

³ Artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM

entidad. En estricto, para la contratación de servidores sujetos al régimen CAS debe cumplirse necesariamente con el perfil del puesto establecido en los términos de referencia del concurso público elaborados por la respectiva área usuaria en función a la necesidad del servicio institucional.

De lo antes dicho, queda claro que la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez participó en las convocatorias CAS de esta entidad edil para asumir los cargos siguientes:

- Cargo de SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS desde el 02.05.2014 al 15.03.2019, tal y conforme se aprecia del Contrato Administrativo de Servicios N° 151-2014 del 05.05.2014 y sus adendas sucesivas que corren en el legajo personal de la ex servidora Susan Lisseth Gómez Chávez, al cual accedió con el perfil siguiente:

TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)

Perfil de puesto para Sub gerente de Fiscalización

La experiencia laboral la acredita la procesada con contratos de locación de servicios en condición de Bachiller en Arquitectura (ver numeral 1.2.2.3 apartado "b" del presente.

1. OBJETO DE LA CONTRATACIÓN:
Contratar los servicios de un (01) Sub Gerente de Fiscalización de la MPM-CH.

2. PERFIL DEL PUESTO:

REQUISITOS	DETALLE
Formación General	Grado universitario en Derecho, Arquitectura o carrera afín.
Experiencia Laboral	Experiencia acreditada no menor a dos (02) años realizando actividades relacionadas a la especialidad.
Capacitación	Acreditar capacitación en temas relacionados a la especialidad con certificación no mayor a dos años de antigüedad.
Conocimientos Complementarios	Acreditar conocimientos básicos de Ofimática.

3. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO
Principales funciones a desarrollar:

- Planificar, organizar, dirigir y supervisar las actividades correspondientes al área de fiscalización.
- Elaborar y programar el Plan Anual de Fiscalización y control de la evasión tributaria.
- Ejecutar y coordinar los programas de fiscalización aprobados.
- Detectar, investigar, evaluar y combatir los casos de incumplimiento de normas tributarias.
- Recepcionar evaluar y atender en su caso las denuncias sobre evasión tributaria.
- Mantener actualizado el aplicativo de Fiscalización Tributaria.
- Revisar y verificar tanto en el campo como en gabinete, las Declaraciones Juradas y otros documentos para determinar la correcta aplicación de las normas en materia tributaria.
- Otras que se le asigne.

4. UBICACIÓN
El servicio se desarrollará en la Sub Gerencia de Fiscalización de la MPM-CH.

5. PERIODO DE LA CONTRATACIÓN
El periodo de contratación será de tres (03) meses.

6. MONTO TOTAL DE LA CONTRATACIÓN:
La retribución será de S/2,500.00 (Dos mil quinientos con 00/100 nuevos soles)
Incluyen las moras y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.



- Cargo ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN LA GERENCIA DE RENTAS desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023 tal y conforme se aprecia del Contrato Administrativo de Servicios N° 014-2019 del 02.01.2020 y sus adendas sucesivas que corren en el legajo personal de la ex servidora Susan Lisseth Gómez Chávez

El perfil de puesto para Especialista Administrativo en la Gerencia de Rentas exigía como FORMACIÓN ACADÉMICA: Estudios concluidos en la carrera de ingeniería civil y/o arquitectura. Lo acredita con el Título de Bachiller en Arquitectura, Urbanismo y Artes de la UPAO

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO
PRINCIPALES FUNCIONES A DESARROLLAR

- Realizar servicios de seguridad ciudadana, a pie, en forma motorizada conforme a la programación diaria.
- Elaborar un informe de sus actividades diarias, dando cuenta por menorizada de la atención durante su servicio.
- Controlar y hacer cumplir las inspecciones y Ordenanzas Municipales.
- Controlar las ordenas y mantener a su cargo en perfectas condiciones su uso y funcionamiento, velando por su mantenimiento permanente.
- Realizar acciones de control al comercio itinerante y ambulante, denunciando las áreas de uso indebido para seguridad de la ciudadanía y orden en la ciudad.
- Apoyar las acciones de la Policía Nacional del Perú en la lucha contra la delincuencia.
- Deberá cumplir estrictamente con las acciones específicas a cada puesto que desempeña dentro de la organización del Serenazgo Municipal.

CONDICIONES	DETALLE
LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO	Oficinia de Serenazgo - Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Rentas, Campesinas de la Municipalidad Provincial de Moroyopán - Chulucanas.
DURACIÓN DEL CONTRATO	Tres (03) meses, renovables en función a los requerimientos institucionales.
REMUNERACIÓN MENSUAL	S/ 1,200.00 (Un mil doscientos con 00/100 Soles), incluyendo los montos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al contratado bajo esta modalidad.

GERENCIA DE RENTAS
EL ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO

GENERALIDADES

- Objeto de la Convocatoria: Contrar con UN ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO para la Gerencia de Rentas - de la Municipalidad Provincial de Moroyopán - Chulucanas, quien desarrollará labores para la Gerencia de Rentas.
- Área Solicitante: Gerencia de Rentas.
- Dependencia Encargada de Realizar la Contratación: Gerencia de Administración, a través de la Sub Gerencia de Gestión del Recurso Humano.
- Bases legales:
 - Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
 - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo N° 075-2005-PCM, modificados por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
 - Las demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS	DETALLE
EXPERIENCIA (1)	- Experiencia mínima de (03) años en el sector público y/o privado. - Experiencia en AUTOCAD
COMPETENCIAS (2)	- El cargo demanda una persona con alto nivel. - Trabajo en equipo. - Iniciativa permanente. - Buen trato con las personas. - Proactivo.
FORMACIÓN ACADÉMICA (3)	- Estudios culminados en la carrera de Ingeniero Civil y/o Arquitectura
CURSOS Y/O ESTUDIOS DE CAPACITACIÓN	- Conocimiento básico de Ofimática
CONOCIMIENTOS PARA EL PUESTO	- Programa AUTOCAD. - Análisis e Interpretación de Documentos de Propiedad tales como: Título de Propiedad, Escritura Pública, documentos Poderos de Compra-Venta, Fichas catastrales, Partidas Electrónicas, UC de Predio Rural, Manejo de GPS.

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO
PRINCIPALES FUNCIONES A DESARROLLAR

- Análisis de documentos de trámite administrativos.
- Llenado de Fichas Urbana y Rural en la Sub Gerencia de Fiscalización.
- Elaboración de planimetría (elaboración de planos de las áreas construidas, Lote Máx, Plano de Ubicación).
- Calificación y Segmentación del Udoberno Fiscalizable, tanto de predios Urbanos como Rurales.
- Análisis e Interpretación de documentos legales y escritos, que son parte del expediente en Fiscalización Tributaria.
- Participación en campañas de formación de nivel Tributario y Administrativo.
- Llevar el control de las declaraciones juradas.
- Impresión de Fichas del SGTM.
- Apoyo en la participación de operativos de Fiscalización.
- Elaboración de Informes.
- Otras actividades que se me asignen.



Para acceder al puesto de ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN LA GERENCIA DE RENTAS, doña Susan Lisseth Gomez Chavez afirmó ser Bachiller en Arquitectura.

SUSAN LISSETH GÓMEZ CHAVEZ
DOÑA 36 AÑOS
DIRECCIÓN: VÍA MANOJUE ME C LOR 1
CIUDAD: CHULUCANAS
CELULAR: 98349078
FONO: 075 - 383394

PERFIL PROFESIONAL
SOY BACHILLER EN ARQUITECTURA, EN TRÁMITE DE TÍTULO DE ARQUITECTURA, SIENDO PERSON POR CUIRAR ARQUITECTURA PARA QUE SE RESPETE Y SE OBTIENE ENTRE LA NATURALEZA Y SU CONTEXTO, TENGO AMPLIA EXPERIENCIA EN EJECUCIÓN, DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PROYECTOS ARQUITECTONICOS DE LOS QUE RECUERDO CON GRAN SATISFACCIÓN SU PERFECTA MATERIALIZACIÓN, TAMBIÉN TENGO EXPERIENCIA EN UNIDADES PÚBLICAS DE LOS QUE HE ASUMIDO CON GRAN RESPONSABILIDAD Y LIDERAZGO MI CARGO DE FUNCIONARIA PÚBLICA.

ESTUDIOS

EDUCACIÓN PRIMARIA	C.E.P. NUESTRA SEÑORA DE FATIMA CHULUCANAS - PIURA
EDUCACIÓN SECUNDARIA	C.E.P. ROSA DE AMERICA CHULUCANAS - PIURA
EDUCACIÓN SUPERIOR	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORRICO TRUJILLO

En conclusión, los argumentos contenidos en los literales A y B del escrito de descargos de la servidora procesada no desvirtúan su responsabilidad en los hechos imputados.

b) **Respecto de los argumentos de defensa contenidos en el literal C) y D), precisa la procesada que la presentación del título de bachiller no ha sido el factor determinante para su contratación como SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS sino su experiencia acreditada de al menos tres (03) años y que la entidad no ha realizado una subsunción adecuada para establecer su responsabilidad en los hechos imputados.**

De la revisión de los recaudos alcanzados por la procesada y revisado su legajo personal se tiene que ésta ejerció el cargo de SUB GERENTE

DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS desde el 02.05.2014 al 15.03.2019, tal y conforme se aprecia del Contrato Administrativo de Servicios N° 151-2014 del 05.05.2014 y sus adendas sucesivas que corren en el legajo personal de la citada ex servidora.

La servidora procesada afirma que cuando postuló al cargo de SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS, en el año, 2014, "(...) al presentar la copia legalizada de mi GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES, junto con los demás documentos que respaldaban mi perfil para el puesto, resulta evidente que la entidad evaluó como admisible el segundo supuesto del primer requisito, dado que no se proporcionó ningún título profesional. EN ESE SENTIDO, EL FACTOR DECISIVO PARA MI CONTRATACION Y POSTERIOR INGRESO A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL NO HA SIDO LA PRESENTACION DEL TITULO DE BACHILLER, SINO LA EXPERIENCIA LABORAL ACREDITADA DE AL MENOS TRES (03) AÑOS EN EL CAMPO ESPECÍFICO. ESTA EXPERIENCIA NO HA SIDO OBJETO DE OBSERVACION O DENUNCIA POR PARTE DE LA ENTIDAD, LO QUE SUGIERE QUE ESTA RESPALDADA DE MANERA AUTÉNTICA Y VERAZ" (...)" (subrayado y negrita de la suscrita).

En tal sentido, parafraseando a la procesada cuando afirma que su ingreso como SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS se ha producido no por haber presentado el GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES sino por la experiencia con la que contaba, la cual demuestra "(...) junto con los demás documentos que respaldaban mi perfil para el puesto (...)", se ha procedido a revisar el legajo de personal a fin de ubicar los documentos que acreditarían dicho perfil, apreciándose dentro de ellos el Certificado de Trabajo expedido el día 21.04.2014 que ha sido suscrito por el CPC Wilmer Viñas Sillupú conforme a la imagen siguiente:



Modalidad de contratación:
Locación de Servicios

Objeto de contratación:
Supervisora Técnica de Fiscalización en la Gerencia de Rentas

Firma de recepción por parte de la servidora procesada

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPÓN - CHULUCANAS
BRON CIECO N° 021 CHULUCANAS - MORROPÓN - PIURA
073 320179 FAX 073 - 378693, 073 - 378694
"Año de la promoción de la industria responsable y del emprendimiento ético"

CARTA N° 041-2014.SGA-MPM-CH

SEÑOR (A) : SUSAN LISSETH GOMEZ CHAVEZ
DNI : 41285480

El que suscribe CPC, WILMER H. VIÑAS SILLUPÚ Jefe de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Morropón:

Hace constar:

Que usted ha prestado servicios de naturaleza civil en esta corporación en los períodos de contratos y/o órdenes de servicio en los períodos contemplados en el siguiente detalle:

PERIODO		DESCRIPCION DEL SERVICIO	AREA
INICIO	CULMINACION		
02.01.2011	31.03.2011	SUPERVISORA TECNICA EN FISCALIZACION	GERENCIA DE RENTAS
01.04.2012	31.03.2013	SUPERVISORA TECNICA EN FISCALIZACION	GERENCIA DE RENTAS
01.05.2013	SERVICIOS QUE PRESTARÁ HASTA EL 30 DE ABRIL DE 2014	SUPERVISORA TECNICA EN FISCALIZACION	GERENCIA DE RENTAS

Durante su permanencia en esta institución ha demostrado Eficiencia y Responsabilidad en el cumplimiento del servicio que se le ha sido encomendado.

Se expide el presente para los fines que estime conveniente, dejando constancia que cualquier corrección o enmendadura en el texto, invalida este documento en su totalidad.

Chulucanas, 21 de abril del 2014.

Acreditamiento.

Verificado por Wilmer Viñas Sillupú
CPC Wilmer Viñas Sillupú
Sub Gerente de Abastecimiento

De la información consignada por la propia servidora procesada, doña Susana Lisseth Gómez Chávez, se puede apreciar que ésta se ha

desempeñado como SUPERVISORA TECNICA EN FISCALIZACION DE LA GERENCIA DE RENTAS vía suscripción de contratos y/u órdenes de servicio, siendo así, se aprecia del legajo de la citada trabajadora que en su oportunidad alcanzó el Contrato por Locación de Servicios N° 162-2011 del 24.02.2011, Contrato por Locación de Servicios N° 199-2012 del 25.05.2012 y Contrato por Locación de Servicios N° 233-2012 del 09.07.2012. Precisamente al revisar el contenido de los instrumentos contractuales se ha podido leer que cada uno de ellos ha sido suscrito por la antedicha servidora en calidad de **"Bachiller en Arquitectura"** para desempeñarse como APOYO EN LA UNIDAD DE RENTAS (Contrato por Locación de Servicios N° 162-2011 del 24.02.2011) y como SUPERVISORA TECNICA EN FISCALIZACION DE LA GERENCIA DE RENTAS (Contrato por Locación de Servicios N° 199-2012 del 25.05.2012 y Contrato por Locación de Servicios N° 233-2012 del 09.07.2012), en tal sentido queda claro que cuando la procesada se vinculó a la entidad mediante los contratos que en imagen se insertan a continuación, suscribió los mismo en calidad de Bachiller en Arquitectura, por tanto, dichos documentos le sirvieron y permitieron sustentar su "experiencia" en el puesto al cual postulaba; en consecuencia, queda claro que la presentación del GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES SÍ le ha permitido vincularse a la municipalidad vía locación de servicios para desempeñarse como APOYO EN LA UNIDAD DE RENTAS (Contrato por Locación de Servicios N° 162-2011 del 24.02.2011) y como SUPERVISORA TECNICA EN FISCALIZACION DE LA GERENCIA DE RENTAS (Contrato por Locación de Servicios N° 199-2012 del 25.05.2012 y Contrato por Locación de Servicios N° 233-2012 del 09.07.2012) y estos contratos le han permitido sustentar experiencia para optar el puesto de la CONVOCATORIA CAS 2014 y alcanzar el puesto de SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS a partir del 05.05.2014 (véase las imágenes siguientes)



Procesada suscribe contrato como Bachiller en Arquitectura

Procesada suscribe contrato como Apoyo en la Unidad de Rentas.

Procesada suscribe contrato como Apoyo en la Unidad de Rentas para cumplir atribuciones.

Procesada suscribe contrato con lo cual acepta los términos del contrato en cuya parte introductoria se consigna que ella es como Bachiller en Arquitectura.

Procesada suscribe contrato como Bachiller en Arquitectura

CONTRATO POR LOCACION DE SERVICIOS

El presente por el presente el Contratación de Servicios, que conforma de una parte la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPÓN y de otra parte la Srta. SUSAM LISBETH GOMEZ CHAYA, con DNI N° 41385480, para desempeñarse como APOYO EN LA UNIDAD DE RENTAS, en calidad de Bachiller en Arquitectura, con domicilio en Calle Vial Valdepeñas N° 111, Chulucanas, Morropón, a partir del día 02 de Enero del 2011.

CONDICIONES:

El presente contrato se suscribe en virtud de la necesidad de brindar un eficiente servicio a la comunidad y pública en general dentro de los límites que se establecen en el Reglamento de Funcionarios No 27972, emitido por el Poder Judicial de la Federación el 11 de Mayo de 2011.

OBJETO:

El objeto del presente contrato es la prestación de servicios de apoyo en la Unidad de Rentas.

OBLIGACIONES DEL CONTRATADO:

A. OBLIGACIONES GENERALES

1. Cumplir con las obligaciones que corresponden a una municipalidad contratada.

2. Cumplir con la prestación de los servicios contratados, según el horario que oportunamente le comuniquen LA ENTIDAD.

3. Presentar a LA ENTIDAD la documentación de los servicios contratados, con la debida oportunidad.

4. No realizar, entregar o permitir a terceros los servicios, salvo autorización expresa de LA ENTIDAD, la autorización otorgada por ésta para la prestación de los servicios, en cualquier caso, no implicará la responsabilidad de LA ENTIDAD por los daños o perjuicios que ocasionen a terceros.

5. Mantener los niveles de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se produzca, la misma que será devuelta al término de la prestación del servicio o cuando corresponda.

6. No prestar ni subcontratar los servicios contratados, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.

OBLIGACIONES DEL CONTRATADO:

1. Mantener actualizada la información de características constructivas.

2. Mantener el nombre de las fichas de fiscalización de la Unidad de Rentas de Principales Contratistas.

OTROS:

El presente contrato puede ser renovado por acuerdo de las partes y de acuerdo a las necesidades del servicio.

El presente contrato se suscribe en la celebración del plazo pactado sin que medie notificación alguna.

En señal de conformidad, se firma el presente contrato, en vista de regularización en Chulucanas a los Veintinueve días del mes de Febrero de 2011.

SUSAM LISBETH GOMEZ CHAYA
DNI N°: 41385480

por locación de servicios⁴ suscritos con esta entidad edil le permitieron vincularse a la municipalidad bajo la condición de **BACHILLER EN ARQUITECTURA**, quedando demostrado que sí ha utilizado un documento con información falsa o inexacta, en referencia a la copia legalizada del grado académico de bachiller en arquitectura, urbanismo y artes, expedido el 21 de julio de 2006 por la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo⁵, con lo cual logró cumplir con los requisitos para acceder al perfil del puesto de Sub Gerente de Fiscalización de la Gerencia de Rentas al que aplicó, lo que facilitó el inicio de su relación laboral como tal a partir del 05.05.2014.

- c) **Respecto de los argumentos de defensa contenidos en el literal E) relacionados con el PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD** para recomendar la Destitución de la servidora procesada:

Sobre el particular, cabe señalar que con fecha 15 de diciembre de 2021 los Vocales integrantes de la Primera, Segunda y Tercera Salas del Tribunal del Servicio Civil, reunidos en Sala Plena, emitieron la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC como Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, allí se desprende lo siguiente:

"(...)

Principios de proporcionalidad y razonabilidad

17. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable.

18. El numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 establece que la comisión de la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor que asumir la sanción, vale decir, la sanción no debe ser tan ínfima como para que el servidor pondere que le conviene más cometer la infracción pues la sanción, de todos modos, no le causará gran afectación. En esa línea, dicho numeral también establece que las sanciones deben ser proporcionales a la infracción cometida.

19. Puntualmente en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, el literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.

20. En este extremo, Morón Urbina sostiene que, si la finalidad de toda medida sancionadora administrativa es desalentar la comisión del ilícito, entonces el tipo de medida elegida cualitativa y cuantitativamente debe mantener un equilibrio con las circunstancias de la comisión de la infracción²⁰. El Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC sostuvo lo siguiente:

⁴ Es importante dejar constancia que el Código de Ética de la Función Pública ha definido en el Art. 4º inciso 4.1 y 4.2 lo siguiente: 4.1 Para los efectos del presente Código se considera **como empleado público** a todo funcionario o **servidor de las entidades de la Administración Pública** en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, **contratado**, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado; 4.2 **Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto**. Por lo tanto, queda claro que su vinculación laboral como locador de servicios le ha permitido sustentar su experiencia laboral al puesto que postulaba como Sub gerente de Fiscalización.

⁵ En referencia al GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES



15. (...) En ese sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

(...)

20. (...) Esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:

a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.

b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso.

c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.

21. Por consiguiente, en observancia de tales criterios, al determinar la sanción a imponer en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario debe atenderse a: (i) la elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (iii) la elección de la sanción disciplinaria más idónea.

22. Adicionalmente, respecto a las sanciones previstas en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en los Expedientes Nos 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC sostuvo lo siguiente:

218. De otro lado, si bien no se conmina o atribuye una determinada sanción para cada falta administrativa, ello tampoco la hace incurrir en inconstitucionalidad, más aún si se establece un conjunto de criterios para la gradación de la sanción a imponer: la naturaleza y gravedad de la infracción, la posición del servidor, los antecedentes del trabajador, etc. Así pues, i) las faltas previstas en el artículo 85 solo podrán ser sancionadas con la suspensión o destitución del servidor civil; ii) la determinación de la sanción aplicable a las faltas debe ser proporcional y obedecer a condiciones tales como la grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos, si concurrieron o no actos de ocultamiento de la falta, el grado de jerarquía y especialidad del servidor, las circunstancias en que se cometió la infracción, la reincidencia en la comisión de la falta, etcétera (artículo 87); y iii) la sanción impuesta se debe corresponder con 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 sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (artículo 91).

23. A partir de lo expuesto, se resalta que la aplicación de las sanciones no necesariamente es correlativa ni automática, vale decir, no se ha previsto que ante la comisión de una falta deba imponerse directamente y sin mayor análisis una determinada sanción, sino que las entidades de



acuerdo a las circunstancias de cada caso, deben evaluar la sanción a imponer teniendo en cuenta los criterios de graduación, de manera que la sanción finalmente impuesta sea razonable y guarde proporción con la gravedad de la falta cometida.

24. En atención a lo señalado, en relación con los principios de proporcionalidad y razonabilidad, este Tribunal advierte la existencia de numerosos casos en los que se aprecia absoluta desproporcionalidad en la imposición de la sanción, en estos casos las Salas al resolver los recursos de apelación sometidos a su conocimiento, podrán disponer que la entidad efectúe una investigación respecto de las presuntas responsabilidades de los servidores o funcionarios que hayan emitido el acto evidentemente arbitrario por desproporcional. (...)"

Como puede notarse, dicho precedente vinculante exige que para la aplicación de la sanción debe atenderse a: (i) la elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (iii) la elección de la sanción disciplinaria más idónea. Elo se encuentra claramente delimitado y demostrado a lo largo del procedimiento disciplinario habiéndose graduado la sanción conforme a los criterios contemplados en el Art. 87 de la Ley N° 30057 del Servicio Civil.

En suma, el planteamiento de la servidora procesada respecto a considerar los criterios contenidos en el inciso 3) del Art. 248° del TUO de la Ley N° 27444 del Procedimiento Administrativo General respecto a la aplicación del principio de razonabilidad no resulta aplicable al presente caso por mandato no sólo de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, sino también, por cuanto el Art. 247 del TUO de la norma acotada ha señalado en el numeral 247.3 que la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia, esto significa que para conducir el presente procedimiento disciplinario se acude a lo dispuesto por la Ley N° 30057 del Servicio Civil y su reglamento correspondiente.



d) **Respecto a inexactitud de haber considerado el inciso 6) del Art. 6° del Código de Ética de la Función Pública en la parte resolutive de la resolución de apertura de procedimiento administrativo sancionador**

Al respecto, si bien es cierto se ha detallado el numeral 6 del Art. 6° del Código de Ética de la Función Pública conforme lo indica la servidora procesada, a lo largo de las pesquisas indagatorias no se ha endilgado cuestionamiento alguno sobre la vulneración de dicho principio por parte de la servidora procesada, máxime si del contenido mismo de la parte resolutive se consigna que los principios éticos violentados han sido los incisos 2, 4 y 5 del Art. 6° del citado código; en tal sentido, el error material consignado en dicho acto resolutive no lo vicia ni anula el presente procedimiento por cuanto no se ha afectado en absoluto la defensa ni el debido proceso debiendo precisarse ello al momento de expedir la resolución final.

III. FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA

1. **SÍNTESIS DE LOS HECHOS QUE DENUNCIA LA OFICINA DE PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA IRREGULARIDAD DENUNCIADA:**

- 1.1. Viene a esta Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, el Oficio N° 00609-2023-PM/PMP-CH (18.07.2023) por el cual la Procuradora Publica Municipal, pone de nuestro conocimiento el contenido del Oficio N° 290-2023-PM/MPM-CH; del Oficio N° 153-2023-SG/UPAO; del Oficio N° 00427-2023-PM(MPM-CH y el Oficio N° 0078-2023/SGRH/MPM-CH, recomendando que se deslinde responsabilidades de la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez así como de los funcionarios que resulten responsables ante el incumplimiento de sus funciones al obviar realizar un control posterior respecto de los documentos presentados por la ex servidora municipal, Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez, ello por cuanto ésta habría presentado el GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA,

URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO que le permitió acceder a un puesto de trabajo en la entidad según el detalle siguiente:

- 1.1.1. Cargo de SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS desde el 02.05.2014 al 15.03.2019, tal y conforme se aprecia del Contrato Administrativo de Servicios N° 151-2014 del 05.05.2014 y sus adendas sucesivas que corren en el legajo personal de la ex servidora Susan Lisseth Gómez Chávez
 - 1.1.2. Cargo ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN LA GERENCIA DE RENTAS desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023 tal y conforme se aprecia del Contrato Administrativo de Servicios N° 014-2019 del 02.01.2020 y sus adendas sucesivas que corren en el legajo personal de la ex servidora Susan Lisseth Gómez Chávez
- 1.2. Según la Resolución de Alcaldía N° 084-2014-MPM-CH-A que aprueba el MOF de la entidad, la misma que se mantuvo vigente durante el año 2014 y en el año 2020, se advierte que los requisitos mínimos para acceder al puesto de trabajo de SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS se condicen con el perfil de puesto de la convocatoria CAS 2014 a la que postuló la servidora cuestionada, serían los siguientes:

Requisitos Mínimos:

- Título profesional universitario o técnico que incluya estudios relacionados con la especialidad o experiencia acreditada no menor a tres (03) años en la especialidad.
 - Capacitación especializada en el área.
 - Experiencia en conducción de personal.
- 1.3. Se infiere que la ex servidora SUSAN LISSET GOMEZ CHAVEZ habría ejercido la función pública laborando como SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS (desde el 02.05.2014 al 15.03.2019) y como Especialista Administrativo en la Gerencia de Rentas (desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023), a sabiendas o bajo la influencia o valiéndose de un documento con información falsa o inexacta, como es la copia legalizada por la Notaria Santiváñez Vega del GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO, documento con el que acreditó su experiencia laboral, la misma que presentó a través de la Ficha Personal CAS para las convocatorias de personal CAS de los años 2014 y 2019, con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción de contrato) en la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas.
- 1.4. En ese sentido, aun cuando el procedimiento administrativo tiene como principio el de presunción de veracidad, ésta admite prueba en contrario, por lo que la Entidad se encontraba facultada para proceder a la verificación y/o fiscalización posterior de los documentos presentados por su personal, como ocurrió en el presente caso, ya que según los documentos expedidos por autoridades de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo se colige lo siguiente:

- 1.4.1. Según el Oficio N° 153-2023-SG-UPAO de fecha 15.05.2023 suscrito por el Sr. Santiago Alejandro Vásquez García en su calidad de secretario general de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo se comunica a ésta entidad edil la documentación y contenido siguientes:

- 1.4.1.1. El Oficio N° 196-2023-FAUA-UPAO DEL 10.05.2023 suscrito por el Dr. Roberto Heli Saldaña Milla en su condición de Decano de la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Artes de la citada casa de estudios y en el que da cuenta que: "(...) a) La Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez cursó estudios en la FAUA – UPAO, Programa de Estudio de Arquitectura, en el período comprendido del semestre 2000-10 al semestre 2003-10, ubicándose académicamente en el 4 ciclo de la carrera a la actualidad; b) Mencionar que el Diploma de grado académico no fue emitido por nuestra universidad,



dejando constancia que no tiene legalidad y es falso.
(negrita, cursiva y subrayado es nuestro)

1.4.1.2. El Informe N° 9-2023-GyT-SG-UPAO del 16.05.2023 suscrito por el Ing. Luis Alberto Pajuelo Ureña en su condición de Jefe de la Sección Grados y Títulos de la Universidad Antenor Orrego de Piura informa lo siguiente: **"(...) este despacho informa que la copia adjunta sobre el Grado Académico de Bachiller en Arquitectura, Urbanismo y Artes de la ciudadana Susan Lisseth Gómez Chávez no se encuentra registrado en nuestro Sistema de Grados y Títulos de nuestra universidad de acuerdo a la búsqueda realizada por lo tanto es FALSO"**. (negrita, cursiva y subrayado es nuestro)

1.4.2. Según el Oficio N° 445-2023-SG-UPAO del 11.12.2023 (Exp. N° 19558 del 27.12.2023) suscrito por el Sr. Santiago Alejandro Vásquez García en su calidad de Secretario General de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo quien adjunta el Informe N° 33-2023-GyT-SG-UPAO del 07.12.2023 y suscrito por el Sr. Ing. Luis Alberto Pajuelo Ureña en su calidad de Jefe de la Sección de Grados y Títulos de la Universidad Antenor Orrego de Piura informa lo siguiente: **"(...) este despacho informa que la copia adjunta sobre el Grado Académico de Bachiller en Arquitectura, Urbanismo y Artes de la ciudadana Susan Lisseth Gómez Chávez es FALSA de acuerdo a la búsqueda realizada en los registros del Sistema de Grados y Títulos de nuestra universidad"**. (negrita, cursiva y subrayado es nuestro)

1.4.3. En ese sentido, se observa que la Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez, con la finalidad de acreditar el cumplimiento del perfil del puesto de Sub Gerente de Fiscalización de la Convocatoria CAS N° 001-2014 presentó copia legalizada por la Notaria Santiváñez Vega respecto al GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO, **presuntamente** emitida por la antedicha universidad a pesar de que dicho documento carecía de veracidad, al no haber culminado sus estudios académicos en la citada facultad.

1.4.4. En atención a ello, la constancia que presentó la ex servidora al momento de su postulación, se mantuvo en su legajo personal y permitió su vínculo laboral con la Entidad, es decir, determinó su contratación.



IV. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Estando a los medios probatorios alcanzados por la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo – Piura se habría acreditado la comisión de la falta prevista en el literal q) del Art. 85° de la Ley N° 30057, el literal j) del Art. 98.2 y Art. 100 de su Reglamento, al haber transgredido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815. Al respecto, se advertiría que la ex servidora SUSAN LISSET GOMEZ CHAVEZ habría ejercido la función pública laborando como SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS (desde el 02.05.2014 al 15.03.2019) y como Especialista Administrativo en la Gerencia de Rentas (desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023) a sabiendas o bajo el influjo o valiéndose de un documento con información falsa o inexacta, como es la copia legalizada por la Notaria Santiváñez Vega del GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO con el que acreditó los requisitos para acceder al perfil de puesto al que postulaba, con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato) en la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas.

Se deja expresa constancia que se aplica el marco normativo antes mencionado en atención a lo señalado en el fundamento 30 de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, el cual tiene la condición de precedente de observancia obligatoria para las entidades públicas y el cual ha precisado que la conducta consistente en el "ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta" puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85° de la LSC, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815, teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 100° del Reglamento de la LSC.

V. POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA

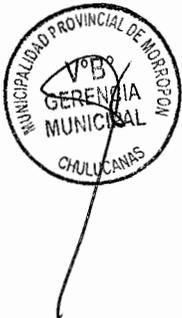
Partiendo de la premisa que el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC *Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, la misma que ha sido actualizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE y que a la letra dice: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento"; y además, que el numeral 7.2 de la antedicha directiva precisa como reglas sustantivas del proceso disciplinario: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores; las faltas; las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes. Esta Secretaría Técnica, plantea que doña Sra. Susan Lisseth Gómez Chávez, con la finalidad de acreditar el cumplimiento del perfil del puesto de Sub Gerente de Fiscalización de la Convocatoria CAS N° 001-2014 presentó copia legalizada por la Notaria Santiváñez Vega respecto al GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO, **situación que acredita que la ex trabajadora edil infringió los principios éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que constituye la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el literal j) del artículo 98.2 de su Reglamento: "Las demás que señale la ley"**; estando a que la conducta infractora de la ex servidora es una falta disciplinaria sancionable con **SUSPENSION TEMPORAL O DESTITUCIÓN** según el Art. 85° inciso q) de la Ley N° 30057 del Servicio Civil aplicable al presente caso por corresponder a hechos acaecidos después del 14.09.2014 se propone como sanción la descrita en el literal c) del Artículo 88° de Ley N° 30057 esto es: **DESTITUCION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPON – CHULUCANAS**. Debiendo tenerse en cuenta que, por el mérito de la sanción propuesta, ésta acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública, resultando que la ex servidora municipal no podrá reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Para la graduación de la sanción se ha tomado en cuenta lo señalado en el Art. 87° de la Ley N° 30057 del Servicio Civil debidamente concordado con el Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057 aprobado por la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC del 15.12.2021, precisándose que los criterios que nos permiten arribar a la sanción impuesta son los siguientes:



<p>FALTA COMETIDA: Infringir los principios éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que constituye la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el literal j) del artículo 98.2 de su Reglamento: "Las demás que señale la ley"</p>	
<p>a) Grave afectación a los intereses generales o a bienes jurídicamente protegidos por el Estado</p>	<p>Toda vez que con el uso del documento falso la ex servidora municipal, Susan Lisseth Gómez Chávez, ha vulnerado el buen funcionamiento de la administración pública. En ese orden de ideas, su conducta no se ajusta al orden y el correcto funcionamiento de los servicios públicos a su cargo</p>
<p>b) Ocultar la comisión de la falta o impedir descubrimiento</p>	<p>La ex servidora SUSAN LISSET GOMEZ CHAVEZ habría ejercido la función pública laborando como SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS (desde el 02.05.2014 al 15.03.2019) y como Especialista Administrativo en la Gerencia de Rentas (desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023 <u>a sabiendas o bajo el influjo o valiéndose de un documento con información falsa o inexacta, como es la copia legalizada por la Notaria Santiváñez Vega del GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO con el que acreditó los requisitos para acceder al perfil de puesto al que postulaba, con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato) en la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas lo que representa la vulneración de los principios éticos imputados a la citada ex trabajadora, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.</u> La ex servidora ocultó de modo expreso que no ostentaba la condición de bachiller como lo manifestó al presentar el grado académico antes citado.</p>
<p>c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y</p>	<p>Ello se explica por la condición de Sub gerente de Fiscalización. Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. Respecto al</p>

<p>más especializadas sus funciones, en relación las faltas, mayor es su deber de conocerlas apreciarlas debidamente.</p>	<p>grado de jerarquía, considerando que "los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores²⁶", de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados. En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que "un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber de ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos" (Jacques Petit (2019). La proporcionalidad de las sanciones administrativas. Revista Digital de Derecho Administrativo. pp. 367-397. Traducido por Irit Milkes). Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores. Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta. En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor. Desde luego, existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuenten, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de su superior.</p>
<p>d) Las circunstancias en que se comete la infracción</p>	<p>Presenta la documentación falsa en sendos procesos de selección: CONVOCATORIA N° 01 CAS 2014 Y CONVOCATORIA CAS N° 02 2019.</p>
<p>e) La concurrencia de varias faltas</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>g) La reincidencia en la comisión de la falta</p>	<p>La ex servidora SUSAN LISSET GOMEZ CHAVEZ habría ejercido la función pública laborando como SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN DE LA GERENCIA DE RENTAS (desde el 02.05.2014 al 15.03.2019) y como Especialista Administrativo en la Gerencia de Rentas (desde el 01.01.2020 hasta el 28.02.2023 <u>a sabiendas o bajo el influjo o valiéndose de un documento con información falsa o inexacta, como es la copia legalizada por la Notaria Santiváñez Vega del GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN ARQUITECTURA, URBANISMO Y ARTES EXPEDIDO EL 21.07.2006 POR LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DE TRUJILLO con el que acreditó los requisitos para acceder al perfil de puesto al que postulaba, con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato) en la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas hasta el 28.02.2023.</u></p>
<p>h) La continuidad en la comisión de la falta</p>	<p>La ex servidora mantuvo la conducta engañosa contra la entidad al no poseer el grado de bachiller como lo había manifestado al momento de su postulación.</p>
<p>i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso</p>	<p>Haber laborado en la entidad haciendo uso de un documento falso.</p>



SE RESUELVE:

PRIMERO: **SANCIONAR** a **SUSAN LISSETH GOMEZ CHAVEZ** con la sanción de **DESTITUCIÓN**, por los fundamentos previamente expuestos y, estando a las facultades delegadas a éste Órgano Instructor de la Municipalidad Provincial de Morropón Chulucanas; y en concordancia con lo dispuesto en el Art. 88° inciso c) de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil; en concordancia con el 14.2 de la Directiva 02-2015.SERVIR/GPGSC, respecto a las sanciones principales que pueden imponerse a los servidores civiles por la comisión de una falta.

Conforme a lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, numeral 1.2 que señala: "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 obtener una decisión motivada y fundada en derecho", debiendo cumplirse con la **NOTIFICACIÓN** a la servidora **SUSAN LISSETH GOMEZ CHAVEZ**, en los domicilios previstos por Ley.

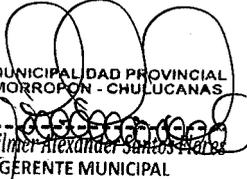
SEGUNDO: INFORMAR a la Sra. **SUSAN LISSETH GOMEZ CHAVEZ** que, contra la Presente Resolución, de acuerdo a lo que se establece en el Artículo 218° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General prevé que los Recursos Administrativos son: i) El Recurso de Reconsideración; y, ii) El Recurso de Apelación. Sólo en caso de que por ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del Recurso Administrativo de Revisión.

TERCERO: El servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración, de apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la Presente Resolución, debiendo presentar el impugnatorio ante la Gerencia Municipal que por este acto resuelve sancionarlo. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. El recurso de reconsideración será resuelto por la gerencia municipal y el recurso de apelación a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con el Art. 9° de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil.

CUARTO: REGISTRAR la sanción impuesta en el Registro Nacional de sanciones de destitución y despido de conformidad con lo previsto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°264-2017-SERVIR/PE con la que se formaliza la aprobación de la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles- RNSSC.

QUINTO: DISPONER la publicación de la Presente Resolución en el Portal Web de la entidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
MORROPÓN - CHULUCANAS

CPC. Wilmer Alexander Santos Flores
GERENTE MUNICIPAL