



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 372-2024-GM-MPE/C

Espinar, 07 de noviembre del 2024

VISTOS: El expediente disciplinario con Código 012-2023-STPAD-MPE, y el Informe de Precalificación N° 0084-2024-OGRH-STPAD/MPE de fecha 30 de abril del 2024, emitido por la Oficina de secretaria técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Espinar, Resolución de la Oficina General de Administración N° 0297-2024-OGA-MPE/C, Órgano Instructor que da inicio al PAD en fecha 30 de abril del 2024, y el Informe Final del N° 019-2024-MPE-OGA-OI-RPCC de fecha 24 de mayo del 2024 sobre actuar negligente en el desempeño de sus funciones respecto a la omisión de evaluación, revisión del contenido y del registro conforme a ley del PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO 2023, presentado en fecha 02 de noviembre del 2022 por el SITRAMUN ESPINAR, en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la DGGFRH y sus antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley Nro. 27972, en concordancia con el artículo 194° de la Constitución Política modificado por la Ley Nro. 28607 - Ley de Reforma Constitucional;

Que, el artículo 230° de la Ley Nro. 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, ha establecido los principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por parte de la entidad;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley Nro. 30057 Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, establece el título correspondiente al "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" entra en vigencia a los tres meses de publicado el presente Reglamento a fin de que las entidades se adecuen internamente al Procedimiento, así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, conforme a la ley de Servicio Civil, entre en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme las reglas establecidas en dicho procedimiento, en concordancia con la Directiva Nro. 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 101-20155-SERVIR, en lo que corresponda;

Que, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva Nro. 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015, se resuelve aprobar la Directiva Nro. 02-2015-SERVIR-GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nro. 30057 - Ley del Servicio Civil, la presente Directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos Nro. 276, 728, 1057 y Ley Nro. 30057 con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del Reglamento;

Que, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil en adelante RGLSC, aprobado con Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, expresa: "La responsabilidad Administrativa Disciplinaria...", así mismo el artículo 102° del RGLSC, señala expresamente lo siguiente: "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley..."; y el artículo 115° del RGLSC, establece que "La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia.(...)".

BASE LEGAL:

1. Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
2. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y modificatorias.
3. Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
4. Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y PUESTO DESMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

De conformidad al Informe N° 241-2024-UE-OGRH-OGA-MPE/C emitido por la Unidad de Escalafón de la Municipalidad Provincial de Espinar, se obtienen los siguientes datos:

Nombre	CRISPIN PHOCCO SAICO
DNI	24883162
Régimen Laboral	D. Leg. N° 276

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ

Puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta	Jefe (E) de la Oficina de Recursos Humanos
Periodo laboral	08/07/2022
Dependencia	Oficina General de Administración
Dirección	Unidad Vecinal s/n Espinar – Espinar – Cusco
Correo Electrónico	phoccocps@outlook.com
Numero de Celular	925856749

En fecha 18 de julio del 2023 mediante MEMORÁNDUM N° 1792-2022-GAF-MPE/C se efectúa la ENCARGATURA DE CARGO como jefe de la Oficina de Recursos Humanos al servidor CRISPIN PHOCCO SAICO.

II. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DAN LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

2.1. Que, mediante Oficio N° 064-2022-SITRAMUN-E/C de fecha 02 de noviembre, el Secretario General del SITRAMUN ESPINAR, Sr. Gilber Castelo Huaspa presenta el pliego de reclamos 2023, bajo la forma de Proyecto de Convenio Colectivo 2023, para dar inicio a la Negociación Colectiva correspondiente al ejercicio 2023, así mismo refiere que mediante Oficio N° 052-2022-SITRAMUN-E, de fecha 28 de septiembre 2022, se cumplió con comunicar la relación de los integrantes de la Comisión Negociadora para el Convenio Colectivo 2023, es así que dicho documento fue remitido a la Secretaría de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Espinar, quienes lo recibieron en fecha 02 de noviembre del 2022, con registro N° 6941 y mediante proveído de la misma fecha, dicha oficina dispone que el documento pase de conocimiento a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad. Conforme se tiene sello de recepción en fecha 03 de noviembre del 2022, a las 11:28 A.M, la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar recibe el oficio N° 064-2022-SITRAMUN-E/C, con registro N° 7074.

2.2. Que, con Informe N° 521-2022-ORH-GAF-MPE/C, de fecha 08 de noviembre del 2022, se tiene que el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, Tec. Crispin Phocco Saico, remite ante el Gerente de Administración y Finanzas, C.P.C. Carlos Salvador Chambilla Espinoza, el Oficio N° 064-2022 SITRAMUN-E/C con todos sus actuados, (Pliego de Reclamos 2023, bajo la forma de proyecto de Convenio Colectivo), para su evaluación y el trámite correspondiente, refiriendo que se solicita el reconocimiento mediante resolución de alcaldía de los representantes de la comisión negociadora por parte de la entidad, adjuntando los nombres correspondientes.

2.3. Se tiene que, mediante Memorándum N° 490-2023-GM-MPE/JLVG, de fecha 03 de mayo del 2023, el Gerente Municipal de la MPE, Arq. José Luis Vargas Gallegos, solicita al jefe de Recursos Humanos, Abg. Alberth Z. Suma Mejia, se tome las acciones correspondientes respecto a la omisión de evaluación, revisión del contenido y del registro conforme a ley del PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO 2023, presentado en fecha 02 de noviembre del 2022 por el SITRAMUN ESPINAR, en el módulo correspondiente del MEF (tramite incorrecto).

2.4. Que, mediante Informe de Precalificación N° 0084-2024-OGRH-STPAD/MPE de fecha 30 de abril del 2024, el Abg. Jhon Boris Choque Huillca recomienda el inicio del Proceso Administrativo Disciplinario en contra de CRISPIN PHOCCO SAICO, quien al momento de la comisión de la falta se desempeñaba como jefe(e) de la Oficina de Recursos Humanos, por haber transgredido el literal d) negligencia en el desempeño de sus funciones, de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil.

2.5. Que, con Resolución de la Oficina General de Administración N° 0297-2024-OGA-MPE/C de fecha 30 de abril del 2024, el director de la Oficina General de Administración, C.P.C. Richard Percy Canaza Condori, da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, en su condición de órgano instructor del PAD, resolviendo: **iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra CRISPIN PHOCCO SAICO, por la comisión de la falta de carácter disciplinario descrito en el literal d) del artículo 85 de la Ley de Servicio Civil que señala lo siguiente: d) la negligencia en el desempeño de sus funciones.**

2.6. Que, en fecha 30 de abril del 2024 se notificó al servidor CRISPIN PHOCCO SAICO, la resolución de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en su contra.

2.7. Que, mediante Informe Final de Órgano Instructor N° 019-2024-MPE-OGA-OI-RPCC de fecha 24 de mayo del 2024, suscrita por el director de la Oficina General de Administración, C.P.C. Richard Percy Canaza Condori, en su condición de órgano instructor recomienda la sanción de suspensión sin goce de haber por 05 días del servidor CRISPIN PHOCCO SAICO en vista de la falta señalada en el literal d) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, d) negligencia en el desempeño de sus funciones.

2.8. Que, con fecha 27 de mayo del 2024 se notifica al servidor mediante la Cedula de Notificación N° 009-2024-GM-MPE/C suscrita por el Gerente Municipal, Ing. Karl Valdivia Silva, en su condición de Órgano Sancionador, mediante el cual notifica el Informe final del Órgano Instructor, comunicándole el derecho de poder solicitar informe oral en el plazo de 03 días en mérito a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



2.9. Que, mediante Carta Nro. 10-2024-Crispin PS-MPE/C. de fecha 30 de mayo del 2024, el servidor CRISPIN PHOCCO SAICO solicita programación para Informe Oral.

2.10. Que, mediante Carta N° 214-2024-MPE-GM/KVS de fecha 11 de octubre del 2024 se notifica personalmente al servidor Crispin Phocco Saico, comunicándole la programación del Informe Oral para el día viernes 18 de octubre del presente año a horas 08:30am en el despacho de Gerencia Municipal.

2.11. Finalmente, mediante Acta de Informe Oral en Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 18 de octubre del 2024, se lleva a cabo el acto de diligencia de informe oral solicitado por el administrado investigado en el presente procedimiento administrativo disciplinario, con código de expediente N° 012-2023-STPAD-MPE.

III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA INCURRIDA Y LAS NORMAS VULNERADAS:

3.1. FALTA INCURRIDA Y NORMA JURÍDICA VULNERADA

3.1.1. Al servidor **CRISPIN PHOCCO SAICO** se le imputa la falta prevista en la Ley N° 30057, LEY DE SERVICIO CIVIL:

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario.

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

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.

3.1.2. A la inobservancia e incumplimiento de la **Directiva N° 0002-2022-EF/53.01** - Directiva que establece los Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público, aprobada con Resolución Directoral N° 0431-2022-EF/53.01, publicado el 02 de diciembre del 2022, (que deroga la Resolución Directoral N° 0006-2022-EF/53.01 que aprobó la Directiva N° 0001-2022-EF/53.01), prescribe en el Artículo 7, numeral 7.1: que la DGGFRH del MEF, es la responsable de la administración del Módulo, en el marco de sus competencias. Y según numeral **7.2 es el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, el responsable de la información que registra en el Módulo y de cumplir con los plazos establecidos en la presente Directiva;** para lo cual mediante el Artículo 12, numeral 12.1, dispone que es **el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, bajo responsabilidad, quien registra en el Módulo, las cláusulas con incidencia económica, contenidas en los proyectos de convenios colectivos, indistintamente del nivel de negociación, dentro de un (01) día hábil de recibido el proyecto de convenio colectivo.** Para lo cual según Numeral 12.3: Las entidades pueden registrar los proyectos de convenios colectivos en el Módulo, **desde el 1 de noviembre de cada año fiscal hasta un (01) día hábil después del 30 de enero del siguiente año.** En ese sentido el artículo 11, prescribe que: **"11.1 El jefe de la Oficina de Recursos Humanos es el usuario autorizado para el acceso y registro de información en el Módulo.** Siendo que conforme al numeral 11.2 **El jefe de la Oficina de Recursos Humanos solicita a la DGGFRH mediante correo electrónico dirigido a soporte airhsp@mef.gob.pe, la asignación del usuario para el acceso al Módulo. (...)"**. Así mismo se tiene que la Única DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA, refiere que los proyectos de convenios colectivos presentados antes de la vigencia de la presente Directiva son registrados en el Módulo por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de la unidad ejecutora o pliego presupuestario (...) de los Gobiernos Locales dentro del plazo de un (01) día hábil, a partir de la vigencia de la presente Directiva.

3.1.3. Así mismo se identificó que conforme Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, se tiene que según numeral 15.1 **La entidad que recibe el proyecto de convenio colectivo, en un plazo de tres (3) días hábiles, procede a la evaluación y revisión de su contenido y de sus anexos. En el nivel descentralizado, es competente para dicho fin la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, de las entidades involucradas en la negociación, según el ámbito elegido por las organizaciones sindicales."**

3.1.4. Que, para resolver la presente imputación en el presente caso de proceso administrativo es necesario señalar a través del fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la RESOLUCIÓN DE LA SALA PLENA N° 001-2019-SERVIR/STC del 28 de marzo de 2019, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado lo siguiente:

*(...) diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la **ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.** (Cursiva y negrita agregado)*

3.1.5. Por su parte, en los fundamentos 31 y 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, respecto a la sustentación de la falta por negligencia en el desempeño de funciones en el marco del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD), establece lo siguiente:

*(...) 31. En ese sentido este tribunal del servicio civil considera que en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, **deben de especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen***

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



las funciones que las normas de organización interna que la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben de ser de previo conocimiento de su personal.

32 "funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento" (...)

3.1.6. Que, mediante **INFORME TÉCNICO N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC** (vigente), en su numeral 2.11, establece que, en efecto, **tales normas complementarias** pueden ser, por ejemplo, las normas de organización interna de la entidad (directivas, **instrumentos de gestión institucional como el Manual de Organización y Funciones — MOF**), los términos de referencia de un determinado servicio plasmados en un contrato (para el caso de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N°1057) y las normas legales que crean instituciones u órganos con sus respectivos cargos y funciones (como es el caso de los Comités de Selección, Comisiones de procedimientos administrativos, Comisiones de apoyo, entre otros).

3.1.7. En relación a lo antes citado, el **Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Espinar**, cuyo artículo 53° establece que: "Son funciones y atribuciones de la Oficina de Recursos Humanos las siguientes: (...) **10. Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia los registros que sean de su competencia**", en concordancia con el **Decreto Supremo N° 008-2022-PCM**, el cual prescribe en el Artículo 14°, numeral 14.6, que el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, **registra las peticiones contenidas en el proyecto de convenio colectivo en el "módulo de solicitudes de proyecto de convenio colectivo", a cargo de la DGGFRH del MEF dentro del plazo de un (01) día hábil de la presentación del proyecto de convenio colectivo.**

3.1.8. Por consiguiente, se desprende de los hechos descritos; tipifican como faltas de carácter administrativo disciplinario; que no es más **"Toda acción u omisión voluntaria o no que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores"** por los hechos señalados y con arreglo a normativa vulnerada descrita, la presunta falta cometida por los servidores investigados, se subsumen en la transgresión al literal d) *la negligencia en el desempeño de las funciones* de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil.

3.1.9. En el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N.° 30057 - Ley del Servicio Civil.

IV. HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO:

4.1. De los hechos y documentos; en el presente caso se precisa que el Secretario General de SITRAMUN ESPINAR, presenta ante la entidad el Oficio N° 064-2022-SITRAMUN-E/C, en fecha 02 de noviembre del 2022, con el pliego de reclamos 2023, bajo la forma de Proyecto de Convenio Colectivo 2023, para dar inicio a la Negociación Colectiva correspondiente al ejercicio 2023, al cual adjuntan Oficio N° 052-2022-SITRAMUN-E (presento relación de los integrantes de la Comisión Negociadora para el Convenio Colectivo 2023) expediente que fue remitido a la Secretaría de Alcaldía en fecha 02 de noviembre del 2022, quienes con proveído remiten el documento a la Oficina de Recursos Humanos en fecha 03 de noviembre del 2022, quienes lo recepcionan con registro N° 7074, a las 11:28 A.M. y en fecha 08 de noviembre del 2022, con Informe N° 521-2022-ORH-GAF-MPE/C, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, Tec. Crispin Phocco Saico, lo remite ante el Gerente de Administración y Finanzas, para su evaluación y el trámite correspondiente, **siendo que quien debía proceder con la evaluación, revisión del contenido y el registro conforme a ley**, sin embargo, este solicita el reconocimiento mediante resolución de alcaldía de los representantes de la comisión negociadora por parte de la entidad.

4.2. Que, con Informe N° 01-2023-GTH-ORH-GAF-MPE/RELY, de fecha 13 de abril del 2023, emitido por la Abg. Rubí de la Esperanza Lipa Yanqui, presentado ante el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, Abg. Alberth Z. Suma Mejía, se refiere que el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM - Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, publicada el 20 de enero de 2022, estipula que: **"14.6. El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, del pliego presupuestario del gobierno nacional, regional o local, registra las peticiones contenidas en el Proyecto de Convenio Colectivo en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la DGGFRH del MEF dentro del plazo de un (01) día hábil de la presentación del proyecto de Convenio Colectivo."** Así mismo acota que dicho Decreto refiere que: **"15.1. La entidad que recibe el proyecto de convenio colectivo, en un plazo de tres (3) días hábiles, procede a la evaluación y revisión de su contenido y de sus anexos. En el nivel descentralizado, es competente para dicho fin la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, de las entidades involucradas en la negociación, según el ámbito elegido por las organizaciones sindicales."**, por lo que concluye que, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley, el proyecto de convenio colectivo se debía presentar ante a entidad pública entre el **1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año**, en ese sentido se tiene que, en el sexto párrafo del artículo 14 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, se dispone que el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, del pliego presupuestario del gobierno local, registra las peticiones contenidas en el Proyecto de Convenio Colectivo en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la DGGFRH del MEF dentro del plazo de un 01 día hábil de la presentación del proyecto de Convenio Colectivo. De acuerdo a estas consideraciones y teniendo en cuenta que el Oficio Nro. 064-2022-SITRAMUN-E/C, fue presentado el 02 de noviembre de 2022, las peticiones contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo debieron ser registradas en el

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



“Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo” dentro del plazo de un (01) día hábil de su presentación, debiendo **realizarse el 03 de noviembre de 2022 y que oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces en un plazo de tres (3) días hábiles, debía proceder a la evaluación y revisión del contenido y los anexos del Proyecto de Convenio Colectivo, acciones que aparentemente fueron omitidas por el entonces Jefe de Recursos Humanos de la MPE;** acotando que si bien es cierto se adjuntó al Oficio N° 020-2023-SITRAMUN-E/C la copia del cargo del Oficio N° 064-2022-SITRAMUN-E/C, que presenta el pliego de reclamos 2023 del SITRAMUN Espinar, bajo la forma de proyecto de convenio colectivo en fecha 02 de noviembre de 2022, sin embargo, de la búsqueda realizada en el acervo documentario atendido y pendiente que se dejó en la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad a raíz de la transferencia de gestión 2022, no se encontró dicho oficio; por lo que la Oficina de Recursos Humanos a cargo del actual jefe de Recursos Humanos toma conocimiento del tantas veces referido proyecto de convenio colectivo 2023, en fecha 31 de marzo de 2023 a través del Oficio N° 020-2023-SITRAMUN-E/C que cumple con presentar el referido pliego de reclamos, de forma extemporánea, por lo que recomienda declarar **IMPROCEDENTE** dicha solicitud.

4.3. Por lo que, dichos hechos evidencian que el Proyecto de Convenio Colectivo 2023, fue presentado dentro del plazo legal, y conforme a ley fue remitido a la Oficina de Recursos Humanos, quien tiene bajo su responsabilidad realizar el registro en el Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo en el plazo de un (1) día hábil y realizar la evaluación y revisión de su contenido y de sus anexos el plazo de tres (3) días para hábiles, sin embargo pese a los 4 días hábiles que tuvo en su poder el documento para realizar dichas funciones, este fue remitido con informe simple N° 521-2022-ORH-GAF-MPE/C, en fecha 08 de noviembre del 2022 a la Gerencia de Administración y Finanzas, sin más análisis, para la emisión de la Resolución de Alcaldía con el reconocimiento de la comisión negociadora proponiendo a los integrantes de la entidad; razón por la cual se siguió el trámite de conformación de la comisión negociadora, que culminó con la emisión de la Resolución de Alcaldía N° 625-2022-MPE/C, de fecha 26 de diciembre del 2022, notificada en fecha 11 de enero del 2023 a Oficina de Recursos Humanos, **no advirtiéndose el hecho del registro en el módulo correspondiente del MEF**, situación que se solo se pudo advertir por el siguiente jefe de la Oficina de Recursos Humanos, Abg. Alberth Z. Suma Mejía a partir de la evaluación de solicitud realizada mediante Oficio N° 020-2023-SITRAMUN-E/C, de fecha 31 de marzo del 2023 (fuera del plazo legal de registro), donde el Secretario General del SITRAMUN – E, solicita se ponga de conocimiento a la autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR el proyecto de Convenio Colectivo 2023, presentado mediante Oficio N° 064-2022-SITRAMUN-E/C, por lo que se emitió el Informe N° 01-2023-GTH-ORH-GAF-MPE/RELY y el Informe N° 204-2023-GM-GA-MPE/AZSM, de fecha 25 de abril del 2023, este último emitido por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, Abg. Alberth Z. Suma Mejía, para el deslinde de responsabilidades.

4.4. MEDIOS PROBATORIOS:

- A. OFICIO N° 052-2022-SITRAMUN-E, DE FECHA 28 DE SEPTIEMBRE 2022.
- B. OFICIO N° 064-2022-SITRAMUN-E/C, DE FECHA 02 DE NOVIEMBRE DEL 2022.
- C. INFORME N° 521-2022-ORH-GAF-MPE/C, DE FECHA 08 DE NOVIEMBRE DEL 2022.
- D. INFORME N° 001363-2022-GAF-MPE/C, DE FECHA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2022.
- E. INFORME LEGAL N° 537-2022-GM/OAJ-MPE/C, DE FECHA 21 DE DICIEMBRE DEL 2022.
- F. RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 625-2022-MPE/C, DE FECHA 26 DE DICIEMBRE DEL 2022.
- G. OFICIO N° 020-2023-SITRAMUN-E/C, DE FECHA 31 DE MARZO DEL 2023.
- H. INFORME N° 01-2023-GTH-ORH-GAF-MPE/RELY, DE FECHA 13 DE ABRIL DEL 2023.
- I. INFORME N° 204-2023-GM-GA-MPE/AZSM, DE FECHA 25 DE ABRIL DEL 2023.

V. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

5.1. DEL DESCARGO PRESENTADO POR LA SERVIDORA:

Que, mediante Acta de Constatación de Notificación de fecha 02 de mayo del 2024, se acredita la notificación efectuada al domicilio del servidor CRISPIN PHOCCO SAICO, indicándose que se encontró a su esposa, quien no quiso identificarse, recibir y firmar la notificación de la Resolución de Inicio del PAD. Por lo que, se tomó como acto siguiente notificarlo vía WhatsApp.

Al respecto, de los documentos del expediente se deja constancia del aviso y notificación que se realizó al servidor Crispin Phocco Saico, no obteniéndose respuesta o descargo alguno por parte del servidor dentro del plazo establecido por ley.

5.2. DEL ANÁLISIS:

5.2.1. Que, del Informe Escalafonario N° 598-2023-UE-OGRH-OGA-MPE/C, se tiene que el servidor CRISPIN PHOCCO SAICO, inicio su labor como jefe(e) de la Oficina de Recursos Humanos desde el 18 de julio del 2022 hasta el 15 de enero del 2023, por consiguiente, está más que comprobado que tuvo conocimiento de la presentación de dicho proyecto, ya que mediante la oficina a su cargo se remitió el Oficio N° 064-2022-SITRAMUN-E/C presentado por SITRAMUN a la Oficina General de Administración. Dándole un trámite diferente al que se regula mediante la ley, sin cumplirse cabalmente el correcto trámite de habilitar el usuario en el módulo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF y realizar su registro correspondiente, conforme lo dispone la ley, no subsanando dicha situación durante el tiempo en que se encontraba como jefe encargado de la Oficina de Recursos Humanos, por lo que, esta ha generado y provocado un trámite inadecuado,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



resultando en la imposibilidad de proceder conforme a ley con el trámite regular del Proyecto de Convenio Colectivo presentada por el SITRAMUN – E, puesto que hasta la fecha en la que el siguiente jefe de Recursos Humanos tomo conocimiento de dicho expediente, fue en fecha 31 de marzo del 2023, con la presentación del oficio N° 020-2023-SITRAMUN-E/C, es decir fuera del plazo que la ley facilita para el registro correspondiente, que conforme a ley es del **1 de noviembre de cada año fiscal hasta un (01) día hábil después del 30 de enero del siguiente año.**

5.2.2. De esto último se puede advertir que el servidor CRISPIN PHOCCO SAICO tenía un plazo de caducidad para crear usuario y subir al módulo de Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas el proyecto de Convenio Colectivo presentado por SITRAMUN – E, lo cual ha generado que el tiempo para el trámite y aplicación de dicho convenio se extienda por un año más, perjudicando la ejecución de los beneficios a los afiliados al Sindicato de Trabajadores Municipales de la provincia de Espinar, ya que ellos presentaron en el tiempo idóneo su proyecto para que se le dé el trámite correspondiente a través de la entidad (Municipalidad Provincial de Espinar) que los representa en este tipo de procedimientos, con la predisposición que se está respetando sus derechos laborales.

Lo cual, de manera explícita, responde a que haya responsabilidades ya que no se le dio el trámite de acuerdo a ley que merecía dicha solicitud.

5.2.3. Es menester, indicar respecto a la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad.

En otros términos, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trató.

Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "(...) 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 sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

Asimismo, el referido Tribunal ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, "(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales o indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas.

Por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del TUO Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 246 de la Ley N° 27444, establece al principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados.

5.2.4. Respecto al principio de proporcionalidad y razonabilidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que al imponerse una sanción que no guarda proporción a la gravedad de la falta, se vulnera el derecho al debido proceso administrativo.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que durante al ejercicio de la potestad sancionadora (la misma que puede ser extensiva a la disciplinaria) "(...) los órganos de la administración pública están obligados a respetar los derechos reconocidos en la Constitución. Esta constrictión se impone por las exigencias que se derivan del derecho al debido proceso sustantivo, entre otras que el resultado de una sanción en el plano administrativo, no sólo debe ser consecuencia de que se respete las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

En el presente caso, se verifica que el servidor habría omitido realizar la función de crear un usuario y elevar ante el modulo del MEF el proyecto de Convenio Colectivo presentado por el SITRAMUN – E, teniendo expedito más de dos meses para rectificar el trámite y subir dicho proyecto para su tramite respectivo.

5.3. SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

5.3.1. Que luego de la evaluación de los antecedentes y documentos que sustentan la imputación en contra CRISPIN PHOCCO SAICO, así como el Informe Final de Órgano Instructor N° 019-2024-MPE-OGA-OI-RPCC de fecha 24 de mayo del 2024, emitido por el director de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Provincial de Espinar en su condición de órgano instructor, se ha llegado a determinar y probar la comisión de la falta imputada, al establecer su accionar del procesado transgredido el literal d) del artículo 85 de la Ley N 30057 – "negligencia en el desempeño de sus funciones".

5.3.2. Que, en ese orden, en estricta observación del principio de razonabilidad al cual es uno de los principios del procedimiento sancionador establecido en el artículo 248 del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, la aplicación de sanciones debe ser

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



proporcional al incumplimiento calificado como infracción, en concordancia a lo establecido en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, donde la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida.

Que, sumado, a ello el artículo 91° falta de carácter disciplinaria de la Ley del Servicio Civil establece que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivadas de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

5.3.3. Que, la potestad sancionadora de la administración pública, se rige como el poder jurídico que permite castigar a los administrados, cuando estos lesionen determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento sancionador en general; sin embargo esta potestad sancionadora debe ejercerse conforme a las garantías del debido procedimiento administrativo a fin de evitar cualquier acto de arbitrariedad.

5.3.4. Que, para la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta Incurrida por el procesado CRISPIN PHOCCO SAICO; así como los medios probatorios compulsados en el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del procesado, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los siguientes criterios en base al principio de razonabilidad, donde la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida:

- Grave afectación a los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: **No presenta.**
- Ocultar la falta o impedir su descubrimiento: **No presenta.**
- El grado de Jerarquía y especialidad del servidor: en la condición de jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Las circunstancias en que se comete la infracción: al incumplir con crear el usuario y presentar ante el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo" a cargo de la DGGFRH, el proyecto de Convenio Colectivo presentado por SITRAMUN ESPINAR.
- La concurrencia de varias faltas: **No se evidencia.**
- La participación de uno o más servidores: **No se evidencia.**
- La reincidencia en la comisión de la falta: **No se evidencia.**
- La continuidad en la comisión de la falta: **No se evidencia.**
- El beneficio ilícitamente obtenido. **No se evidencia.**

Por consiguiente, este órgano sancionador, **APARTÁNDOSE** de lo recomendado en el Informe Final de Órgano Instructor N° 002-2023-GM-MPE/C, **IMPONE SANCIÓN DE:**

LA SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR TRES (03) DÍAS AL SERVIDOR: CRISPIN PHOCCO SAICO, quien al momento de la comisión de la falta se desempeñaba como jefe(e) de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, por haber transgredido el literal d) de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, que señala: d) *La negligencia en el desempeño de las funciones*; todo ello conforme a lo fundamentado, descripción de los hechos y medios probatorios de la presente resolución, con la finalidad de establecer una sanción proporcional a la comisión de la falta.

VI. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS (RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN) QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN Y LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL MISMO:

6.1. De conformidad, con el Artículo 117 del Reglamento de la Ley Servir - Ley No 30057 sobre Recursos Administrativos el cual indica:

Artículo 117.- Recursos administrativos

El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior

6.2. De conformidad, al numeral 18 de la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, el cual indica:

18. LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS

18.1 *Contra las resoluciones que ponen fin al PAD, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción.*

18.2 *En el caso de las amonestaciones escritas, los recursos de apelación son resueltos por el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.*

18.3 *En los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.*



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



18.4 La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción, salvo lo dispuesto para la inhabilitación como sanción accesoria.

VII. EL PLAZO PARA IMPUGNAR:

De conformidad, con el Artículo 95 de la Ley Servir - Ley N° 30057 sobre Recursos Administrativos el cual indica:

Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios

95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de **quince (15) días hábiles**, y debe resolverse en el **plazo de treinta (30) días hábiles**. La resolución de la apelación agota la vía administrativa.

95.2 La interposición de los medios impugnatorios **no suspende la ejecución del acto impugnado**.

95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.

Por los fundamentos de hecho señalados en la parte considerativa, de conformidad con las normas glosadas y en mérito a la condición de órgano sancionador en el presente procedimiento administrativo disciplinario:

RESUELVE:

PRIMERO: IMPONER al servidor **CRISPIN PHOCCO SAICO** en su calidad de jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN DE TRES (03) DÍAS** por haber transgredido el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que respecto a las faltas administrativas que señala: d) *La negligencia en el desempeño de las funciones*; conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO: NOTIFICAR a **CRISPIN PHOCCO SAICO**, identificado con DNI N° 24883162, con domicilio en Unidad Vecinal s/n Espinar – Espinar – Cusco.

TERCERO: INFORMAR que el servidor en mención, conforme a lo establecido en el Artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, puede interponer recurso de reconsideración o recurso de apelación contra la presente resolución **dentro de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación**.

Así mismo, **SEÑALAR** que el Recurso de reconsideración será resuelto por el despacho de Gerencia Municipal y corresponde que el recurso de apelación sea resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.

CUARTO: DISPONER que la eficacia de la SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN DE UN (01) DÍA, impuesta se haga efectiva a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución.

Regístrese, Notifíquese y Archívese

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ESPINAR

Ing. Karl Valdivia Silva
GERENTE MUNICIPAL

C.C.
ST-PAD (01 resoluciones + expediente)
OTI
RRHH
Archivo