



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 000037-2024-MPCH/GRRHH-STPAD-S de fecha 10 de octubre de 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Carta Múltiple N° 000003-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S de fecha 11 de octubre de 2024 y el Informe Final de Órgano Instructor N° 000006-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 18 de julio de 2024 emitidos por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, y los actuados del Expediente N° 617866;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Ley del Servicio Civil), establece un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas;

Que respecto de la potestad disciplinaria que ejercen las entidades públicas, la Ley del Servicio Civil, establece en su Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador las disposiciones aplicables al régimen disciplinario y al procedimiento disciplinario, las mismas que, una vez vigentes, deben ser aplicadas para efectos de la determinación de la responsabilidad de los servidores civiles por faltas disciplinarias incurridas durante o con motivo de la prestación de servicios, tal y como lo prevé la Décima Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley.¹

Que, en cuanto a la vigencia del régimen disciplinario y la vía procedimental, se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, las disposiciones del citado "Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" son de aplicación desde la fecha en que entren en vigencia las normas reglamentarias respectivas: hecho que se materializó por efecto de lo previsto en el Reglamento General de la Ley N° 30057 aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil) a partir del 14 de setiembre del presente año;

Que, el artículo 91° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil- indica "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados 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. La sanción corresponde a 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".

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil - establece "La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación".

Que, en el anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil - se establece lo siguiente "1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El plazo para impugnar. 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar".

¹ DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

SEGUNDO:

I. IDENTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES INVESTIGADOS

PRESUNTO INFRACTOR : MÁXIMO CASTILLO CUEVA
D.N.I N° : 16724053
DOMICILIO : Urb. Progresiva San José Mz. E Lt. 04, José L. Ortiz, Chiclayo Lambayeque.
CARGO DESEMPEÑADO : Policía Municipal
RÉGIMEN : D. LEG. N° 728
DEPENDENCIA : Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.

PRESUNTO INFRACTOR : SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN
D.N.I N° : 16665597
DOMICILIO : Av. Jirón Tejada N° 505 – P.J. San Antonio, Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque.
CARGO DESEMPEÑADO : Policía Municipal
RÉGIMEN : D. LEG. N° 728
DEPENDENCIA : Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.

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

- 1.1. Que, mediante Informe N° 027-2023-MPCH/GSCYF/CVV de fecha 06 de noviembre de 2023, el responsable de la Central de Cámaras y Video Vigilancia, informa a la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, que de acuerdo al CADERNO DE ACTA DE ACCIONES Y ALERTAS CAPTADAS, mediante cámaras de video vigilancia del día 03 de noviembre del año en curso, aproximadamente a las 18:40 horas, el operador del turno tarde observa y comunica que mediante cámaras, VISUALIZA a los serenos CASTILLO CUEVA y BARRETO HUAMAN de servicio en la calle Arica, que se acercan a un triciclo con venta de frutas. Asimismo, señala que se apersona un ambulante y le entrega a CASTILLO contenido desconocido, el cual fue introducido al bolsillo. Adjuntándose, copia del cuaderno de Acta de Acciones y Alertas captadas N° 727y un video como evidencia.
- 1.2. Mediante Informe N° 642-2023-MPCH/GSCyF-SGSC de fecha 07 de noviembre de 2023, el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, comunica al Gerente de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, la incidencia durante el servicio de los servidores serenos MAXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO BARRETO HUAMÁN.
- 1.3. Que, mediante Memorando N° 1231-2023-MPCH/GSCYF de fecha 09 de noviembre de 2023, la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, pone en conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos con fecha 13 de noviembre de 2023, la incidencia durante el servicio de los servidores serenos MAXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNTO BARRETO HUAMAN, remitiéndose para conocimiento y fines que considere pertinentes, adjuntándose la evidencia fílmica en formato DVD.
- 1.4. . Mediante Memorándum N° 7488-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 21 de noviembre de 2023, la Gerencia de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, respecto a la incidencia ocurrida el 03 de noviembre de 2023, en la inmediateces de la calle Arica por parte de los servidores MAXIMO CASTLLO CUEVA y SEGUNDO BARRETO HUAMÁN, a fin de que se efectúe la precalificación de acuerdo a sus atribuciones.
- 1.5. Que, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, emite su Informe de Precalificación N° 000037-2024-MPCH/GRRHH-STPAD-S de fecha 10 de octubre de 2024, a través del cual recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los servidores MAXIMO CASTLLO CUEVA y SEGUNDO BARRETO HUAMÁN por la presunta comisión de la falta prevista en el literal a)² art. 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, remitiéndose al literal f) del numeral 98.2, art. 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

² Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Art. 85°. Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(...)



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

- 1.6. Que, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana emite la Carta N° 000003-2024-MPCH/SGCF-SGSC-S de fecha 11 de octubre de 2024, a través de la cual resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los servidores MAXIMO CASTLLO CUEVA y SEGUNDO BARRETO HUAMÁN por la presunta comisión de la falta prevista en el literal a)³ art. 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, remitiéndose al literal f) del numeral 98.2, art. 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

III.- LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LA NORMA JURIDICA VULNERADA. -

3.1. La falta disciplinaria imputada

Los servidores MAXIMO CASTLLO CUEVA y SEGUNDO BARRETO HUAMÁN, presuntamente habrían incurrido en la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal a) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057:

• **Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057**

Art. 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:

(...)

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento.

La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó al Órgano Instructor la remisión a la falta prevista en el literal f), numeral 98.2, art. 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

Art. 98°. Faltas que determinan la sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85°, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

- f) Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables.

3.2. Los hechos que configuran la falta administrativa.

El Órgano Instructor (Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana), indica en su apartado "HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LA INVESTIGACIÓN"

"2.1. Como parte de la investigación, la Secretaría Técnica visualizó el video remitido en DVD; y de la visualización del video, se aprecia claramente que, los policía municipal MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO BARRETO HUAMÁN estaban de servicio en la calle Arica y se acerca a un triciclo con venta de frutas, apersonándose un ambulante y le hace entrega a MAXIMO CASTILLO un contenido desconocido, EL CUAL FUE INTRODUCIDO AL BOLSILLO, luego de recibir el contenido, los dos servidores se alejan o retiran del lugar.

La participación queda acreditada."

- 3.2.1. El Órgano Instructor, ha considerado los siguientes **medios probatorios** que presuntamente sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria:

- a. Informe N° 027-2023-MPCH/GSCYF/CSVV de fecha 06 de noviembre de 2023.
- b. Informe N° 642-2023-MPCH/GSCyF-SGSC de fecha 07 de noviembre de 2023.
- c. Memorando N° 1231-2023-MPCH/GSCYF de fecha 09 de noviembre de 2023.
- d. Memorandum N° 7488-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 21 de noviembre de 2023.

a) Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.

³ **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

Art. 85°. Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

a) Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

3.3. La Norma Jurídica vulnerada.

La norma jurídica presuntamente vulnerada por los servidores MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN es la siguiente:

• **Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público:**

Artículo 2: Deberes generales del empleado público:

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

(...)

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad (...)

• **Reglamento Interno de Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.**

Art. 88°. Prohibiciones de los servidores de la Municipalidad.

Son prohibiciones de los servidores de la Municipalidad, además de las que se deriven las disposiciones legales y administrativas, las siguientes:

f) Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su puesto o cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

IV.- FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES DE ARCHIVAMIENTO

4.1. Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados por la Administración Pública, debe tenerse presente la aplicación de los principios de Causalidad y Culpabilidad establecidos en el numeral 8 y 10 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 274444 respectivamente, así, respecto al Principio de Causalidad describe *"La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable"*, este principio establece el nexo de causalidad entre el infractor y la conducta infractora, busca que la sanción recaiga sobre quien haya vulnerado efectivamente el ordenamiento, tanto de manera activa como omisiva.

La norma citada establece un criterio de responsabilidad objetiva, puesto que el objeto del principio de causalidad es exigir responsabilidad e imponer sanción administrativa a la persona que realiza directamente la conducta que ha sido previamente tipificada como infracción.⁴

Asimismo, la doctrina señala que el principio de causalidad, según los términos expuestos en el numeral 8 del art. 230 del TUO de la LPAG, descarta la aplicación del criterio de causa próxima y opta por una causalidad adecuada. En otras palabras, la causalidad no debe entenderse como aquella causa sin la cual la infracción no hubiera ocurrido, sino como aquella que sea idónea y tenga aptitud suficiente para producir la lesión que cataloga como una vulneración al ordenamiento⁵

⁶MORÓN URBINA, Juan Carlos, ha precisado respecto al principio de causalidad, *"La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto, no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisonal. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios"*.

En suma, el principio de causalidad dicta que la asunción de responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley (principio de personalidad de las sanciones); por ello, no podemos ser sancionados por hechos cometidos por otros, tales como la responsabilidad del subordinado, la imputación de responsabilidad a un integrante de un colectivo, entre otros. En síntesis, en sede administrativa, se es responsable únicamente por hechos propios, no por los ajenos.

⁴ Pedreschi Garcés, Willy. «Análisis sobre la potestad sancionadora de la administración pública y el procedimiento administrativo sancionador». En Danós Ordoñez, Jorge y otros, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444. Lima: Ara Editores, 2003, p. 539.

⁵ Vergaray, Verónica y Gómez Apac, Hugo. «La potestad sancionadora y los principios del derecho sancionador». En Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General. Libro homenaje a José Alberto Bustamante Belaunde. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2009, p. 429.

⁶ Morón Urbina, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Novena Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. Pg.725-727.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

Respecto al Principio de Culpabilidad, previsto en el numeral 10 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 "La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.", el Tribunal Constitucional⁷ ha introducido este principio como otro de los límites de la potestad sancionadora:

"[...] un límite a la potestad sancionatoria del Estado está representado por el principio de culpabilidad. Desde este punto de vista, la sanción penal o disciplinaria, solo puede sustentarse en la comprobación de responsabilidad subjetiva del agente infractor de un bien jurídico. En ese sentido, no es constitucionalmente aceptable que una persona sea sancionada por un acto o una omisión de un deber jurídico que no le sea imputable."

"[...] es lícito que el Tribunal se pregunte si es que en un Estado constitucional de derecho es válido que una persona sea sancionada por un acto ilícito cuya realización se imputa a un tercero. La respuesta no puede ser otra que la brindada en la STC 0010-2002-AI/TC: un límite a la potestad sancionatoria del Estado está representado por el principio de culpabilidad. Desde este punto de vista, la sanción, penal o disciplinaria, solo puede sustentarse en la comprobación de responsabilidad subjetiva del agente infractor de un bien jurídico. En ese sentido, no es constitucionalmente aceptable que una persona sea sancionada por un acto o una omisión de un deber jurídico que no le sea imputable [...]."

Por lo tanto, teniendo en consideración lo vertido en los párrafos precedentes, este Órgano Sancionador procederá a analizar los hechos, a fin de determinar la responsabilidad administrativa en la que hubieran incurrido los servidores, en este contexto mediante Carta Múltiple N° 000003-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S de fecha 11 de octubre de 2024, se inició Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los servidores MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN.

- 4.2.** Los servidores MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN, fue notificado con la Carta N° 000003-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S en la fecha de 11 de octubre de 2024, el Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, según consta en la Cédula de Notificación N° 17 y 18-2024, asimismo se debe referir que se otorgaron cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos, los mismos que fueron presentados con fecha 17 de octubre de 2024, en los mismos términos, del cual se extrae lo siguiente:

Descargos de servidor MÁXIMO CASTILLO CUEVA

"(...)"

6. Se me pretende imputar algo que yo no he recibido de nadie según lo que se hace mención de un video que se me ha proporcionado, en el mismo se puede ver que hay una persona con gorra blanca y polo blanco que se acerca al triciclo y al parecer coge algo del mismo y se retira y se advierte claramente que en ningún momento se acerca a mi persona a entregarme algo que acredite los hechos imputados, por lo que su despacho deberá analizar en forma correcta pues esta acción que agravia en forma irreparable no tan solo al recurrente sino también a mi familia al estar inmerso a una investigación de ese tipo"

Descargos de servidor SEGUNDO FRANCISCO BARRETO

"(...)"

5.- Es demás indicar que mi persona en ningún momento he recibido nada de ningún ambulante, como ustedes mismos lo hacen mención en su documento de apertura de proceso, esta afirmación no es un caso concreto que se pretende imputar, en la cual discrepo esta afirmación toda vez que se indica que un ambulante se le acerca a mi compañero de trabajo MAXIMO CASTILLO CUEVA pero no se evidencia que mi persona se me haya acercado un ambulante a entregarme algo como una supuesta coima y tampoco se me informa como ha llegado a la conclusión que la persona sea un ambulante, y de ser así cuál es su identificación del referido, si bien mi trabajo es de Policía Municipal, el recurrente no conoce a los ambulantes, mi trabajo es rotativo es decir diariamente se nos asignan zona de servicio."

- 4.3.** La Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana emite el Informe Final de Órgano Instructor N° 000006-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 18 de octubre de 2024, a través del cual ha recomendado la sanción de suspensión por el periodo de sesenta (60) días sin goce de remuneraciones contra los servidores MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO.

- 4.4.** La Gerencia de Recursos Humanos a través de las Cartas N° 000533-2024-MPCH/GRRHH-S y 000534-2024-MPCH/GRRHH de fecha 21 de octubre de 2024, notifica a los servidores SEGUNDO FRANCISCO BARRETO

⁷ Sobre el particular, el Tribunal Constitucional emitió un pronunciamiento en la sentencia dispuesta en el Expediente 2868-2004-AA/TC (fundamento 21).



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

HUAMÁN y MÁXIMO CASTILLO CUEVA respectivamente, el Informe Final de Órgano Instructor N° 000006-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 18 de octubre de 2024, a efectos de que puedan ejercer su defensa a través del respectivo informe oral, de conformidad con el artículo 112⁸ del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

4.5. Cada uno de los servidores MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO, presentan con fecha 23 de octubre de 2024, su solicitud para la realización de informe oral, asimismo, nombran a abogado defensor quien los representará en la referida diligencia.

4.6. La Gerencia de Recursos Humanos a través de la Carta N° 000557-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 24 de octubre de 2024, concede informe oral al servidor MÁXIMO CASTILLO CUEVA, diligencia que se llevó a cabo el día 30 de octubre de 2024, a horas 8:30 a.m. en la oficina de la Gerencia de Recursos Humanos, habiendo participado en representación del servidor su abogado defensor, asimismo se extrae lo siguiente:

"(...)

Concretamente Dr., lo que queremos detallar primero con respecto al proceso, no se está llevando dentro de los parámetros que establece la ley, primero porque este proceso fue en el año 2023, a la fecha prácticamente se iba a cumplir un año.

Punto número dos, la Ing. Sayma Miño Flores, los hechos fueron el 03 de noviembre, y cuatro días después, osea el día 07, recién informa este suceso, toda vez que se establece que por conocimiento que en caso de exista algún delito o alguna falta se tiene que hacer la debida conducción a la policía o al Ministerio Público.

Asimismo también estamos invocando a su judicatura, el principio de inmediatez, porque estos hechos han sido en el año 2023 y recién la Carta ha sido el 24 de octubre de 2024, osea prácticamente después de un (1) año, ahora, asimismo tenemos que detallar el principio de presunción de inocencia, ¿por qué estamos invocando este principio?, por una cuestión muy sencilla, primero porque de acuerdo al informe se detalla que se habla de un presunto comerciante, pero no se ha identificado ese comerciante y no hay un dato exacto con respecto al supuesto comerciante que le entrega un tipo de dádiva al señor aquí presente, también se visualiza del video estimado Dr., de que ningún momento el Sr., como vamos apreciarlo y espero que se pueda visualizar en este acto, no se aprecia de que el Sr. Reciba o haga el gesto de poder guardar alguna dádiva o alguna promesa para beneficio del aquí presente, del mismo modo también estamos detallando de que se está atentando contra el principio de probidad, toda vez que el Código de Ética establece ciertos principios que debemos establecer dentro de un proceso disciplinario, y lo más importante, quiero invocar el expediente N° 5104-2018, es un proceso de amparo, en la cual las faltas graves, se tiene una regla bien simple, que tiene que haber una comprobación objetiva de lo cual, en la imputación que se le hace en los cargos al Sr. Carece de fundamento, toda vez que no se tiene en primer lugar, la identificación de la presunta persona que le entregó la supuesta dádiva o promesa, y segundo, de que en este caso tenían que haberle notificado al Sr. en su oportunidad para que haga sus descargos primero a su jefe inmediato, simplemente de frente le abren el proceso después de un año de haber pasado los hechos, ahora también estamos, en mérito a este expediente N° 5104-2018, también estamos pidiendo de que estas pruebas sean validadas e idóneas, toda vez que la responsabilidad que se le está imputando, carece de todo fundamento, asimismo invocamos el principio del indubio pro operario, y pedimos en este acto que con su presencia se haga la visualización del video, esto con la finalidad de demostrar de que en ningún momento el Sr. ha recibido alguna promesa o dádiva que genere en este caso un menosprecio y este faltando al reglamento y este atentando contra la honorabilidad, además debo de informarle que dentro de sus 25 años de su trayectoria, trabajando en esta institución, nunca ha tenido un problema con respecto a procesos disciplinarios, por mi parte he concluido mi informe, solamente pido haga que se haga una visualización para efectos de que se corrobore lo mencionado, y se tenga en cuenta que este proceso que se le ha abierto al Sr., carece de todo fundamento."

4.7. La Gerencia de Recursos Humanos a través de la Carta N° 000558-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 24 de octubre de 2024, concede informe oral al servidor SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN, diligencia que se llevó a

⁸ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
Art. 112°.-Informe Oral

Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

cabo el día 31 de octubre de 2024, a horas 8:30 a.m. en la oficina de la Gerencia de Recursos Humanos, habiendo participado en representación del servidor su abogado defensor, asimismo se extrae lo siguiente:

"(...)

Con respecto a nuestro descargo básicamente queremos mencionar, no se está respetando el debido proceso, toda vez que llegan a la conclusión, de acuerdo al informe, detallan que supuestamente que el Sr. habría recibido algún beneficio económico, toda vez que en el mismo documento no se acredita, de que se estaría hablando de un supuesto ambulante, no se tiene datos con respecto al mismo, del mismo modo, este informe de los hechos fueron dados el 03 de noviembre, cuatro días después, el día 07, la ing. Zaida Miño Flores informa, toda vez que al sr. no se le dio la oportunidad de hacer sus descargos directamente a su jefe inmediato.

También se debe tener en cuenta con respecto a lo que se tiene de conocimiento, al Proceso de Amparo, del Tribunal Constitucional, con respecto a las faltas graves, es decir que se tiene que tener objetivamente una comprobación de los hechos, es decir que los medios probatorios sean idóneos para poder imputarle en este caso a mi patrocinado dicha falta, toda vez de que si no se respetaría esa regla general, se estaría básicamente se estaría violando las características de la prueba, la validez, la idoneidad del mismo, por lo tanto, no se estaría hablando de una responsabilidad directamente del accionante.

Asimismo, para efectos de que quede acreditado la misma, solicitamos que se haga la visualización del video como ayer, para que quede constancia de lo que estamos detallando, se está acreditando con el video, donde se va a demostrar de que el Sr. aquí presente, Barreto Huamán, en ningún momento ha recibido algún dinero, promesa o ventaja económica, respecto a la función que el viene desempeñando, así mismo, informarle que en sus 25 años de trayectoria, él no ha tenido ningún inconveniente, en un proceso como antecedente, toda vez que su trabajo ha sido de forma proba."

4.8. Este Órgano Sancionador, luego de haber evaluado los actuados que obran en el expediente, los medios probatorios que presuntamente sustentan la comisión de la falta disciplinaria, los descargos y el Informe Oral emitidos por los servidores, se advierte lo siguiente:

- a) La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en su apartado 2.2. "HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LA INVESTIGACIÓN" ha referido "(...) apersonándose un ambulante y le entrega a MÁXIMO CASTILLO contenido desconocido, EL CUAL FUE INTRODUCIDO AL BOLSILLO, luego de recibir el contenido, los dos servidores se alejan o retiran del lugar."

Como puede apreciarse, la Secretaría Técnica en las investigaciones realizadas, no ha precisado cuál sería ese "contenido desconocido", que habría recibido el presunto infractor MÁXIMO CASTILLO CUEVA, así como tampoco ha identificado a la persona que se le acercó en una situación sospechosa, por lo tanto, no ha identificado con precisión el hecho que configura la falta disciplinaria recomendada para su imputación, si bien es cierto los informes que emite no tienen carácter vinculante, sin embargo, es la base de una investigación sólida que permita subsumir la conducta incurrida por el infractor en la tipificación de la falta disciplinaria a imputar.

- b) En la misma línea, el Órgano Instructor que recae en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, recoge lo indicado por la Secretaría Técnica en el extremo: "(...) apersonándose un ambulante y le entrega a MÁXIMO CASTILLO contenido desconocido, EL CUAL FUE INTRODUCIDO AL BOLSILLO, luego de recibir el contenido, los dos servidores se alejan o retiran del lugar.", sin haber precisado cuál fue el "contenido desconocido" que habría recibido el servidor MÁXIMO CASTILLO CUEVA, en consecuencia, no existe un hecho objetivo que sustenta la comisión de la falta imputada en el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario.
- c) En el trámite del presente procedimiento administrativo disciplinario, la Secretaría Técnica y el Órgano Instructor, en el apartado "MEDIOS PROBATORIOS" han mencionado los siguientes: 1) Informe N° 027-2023-MPCH/GSCYF/CVV de fecha 06 de noviembre de 2023, 2) Informe N° 642-2023-MPCH/GSCyF-SGSC de fecha 07 de noviembre de 2023, 3) Memorando N° 1231-2023-MPCH/GSCYF de fecha 09 de noviembre de 2023 y 4) Memorandum N° 7488-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 21 de noviembre de 2023.

Que, los medios probatorios tomados por la autoridad instructora, NO ha considerado el video que presuntamente sustenta la comisión de la falta disciplinaria imputada, puesto que los documentos que se han referido en el párrafo precedente, son documentos emitidos por los responsables de las áreas, que de forma



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

subjetiva narran los hechos, sin embargo, no sustentan objetivamente la comisión de una falta, donde pueda corroborarse que indefectiblemente los servidores hayan usado la función con fines de lucro o hayan recibido dinero por parte de terceras personas.

Si todo el proceso instaurado se basa en el video donde se visualiza presuntos hechos ilícitos, este no ha sido considerado como medio probatorio, por lo que, al no ser así, se estaría vulnerado el principio de legalidad y debido procedimiento, los mismos que deben tenerse en consideración para no incurrir en actos nulos que contravienen el derecho a la defensa de los presuntos infractores.

- d) Que, no ha sido posible la identificación de la persona que aparece en el video, con vestimenta de polo y gorro blanco, se desconoce si es un comerciante informal (ambulante), el mismo que presuntamente entrega "algo" al servidor MÁXIMO CASTILLO CUEVA, sin que se pueda apreciar fehacientemente que pueda tratarse de dinero o alguna dádiva.
- e) Por otro lado, de la visualización del video, se aprecia que el servidor SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN, se encuentra a un costado del triciclo de venta de frutas, conversando con una persona que no se logra identificar, no se advierte que haya recibido algún "contenido desconocido", por lo que, en este extremo no se ha acreditado su participación en el hecho que presuntamente configuraría la falta disciplinaria imputada por el Órgano Instructor.
- f) Asimismo, de la presunta conducta incurrida por el servidor MÁXIMO CASTILLO CUEVA, en la visualización del video, se aprecia que una persona desconocida (no se ha podido identificar) se le acerca haciendo un ademán de entregarle un "contenido desconocido", que no se ha podido apreciar fehacientemente si trata de dinero o alguna dádiva, puesto que al haberse ampliado a través de zoom, se visualiza borroso, así como tampoco se aprecia que el servidor haya metido su mano al bolsillo, ya que el cuerpo de esta persona desconocida impide que pueda verse con exactitud este hecho, en consecuencia, el procedimiento instaurado se basa sólo en indicios, que no constituyen objetivamente la comisión de la falta imputada.

4.9. Que, de los medios probatorios tomados por el Órgano Instructor, se aprecia que solamente describen subjetivamente los hechos suscitados con fecha 03 de noviembre de 2023, al respecto el Tribunal Constitucional ha precisado *"(...) se proyecta también, a los procedimientos donde se aplica la potestad disciplinaria sancionatoria, Este derecho garantiza en el ámbito de un proceso la ausencia de toda sanción si no se ha probado fehacientemente la comisión de la infracción imputada. La potestad disciplinaria que detenta la entidad demandada no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad, sino por el contrario, cuando se ha demostrado con pruebas idóneas la responsabilidad del imputado en la infracción atribuida"*⁹

4.10. Respecto a ello, cabe precisar que lo señalado por el Tribunal Constitucional ha señalado con relación al principio de presunción de inocencia que *"(...) se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable"*¹⁰

4.11. Asimismo, el Tribunal también ha afirmado que *"toda sanción, ya sea penal o administrativa, debe fundarse en una mínima actividad probatoria de cargo, es decir, la carga de la prueba corresponde al que acusa; éste debe probar el hecho por el que acusa a una determinada persona, proscribiéndose sanciones que se basen en presunciones de culpabilidad. Así, la presunción de inocencia (Constitución, Art. 2º, 24.e) constituye un límite al ejercicio de la potestad sancionatoria del Estado, en sus diversas manifestaciones"*

4.12. Que, finalmente teniendo en consideración lo expuesto por el Tribunal Constitucional, se concluye que al no haberse acreditado fehacientemente que los servidores MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMAN hayan incurrido en la comisión de la falta prevista en el literal f) del numeral 98.2, art. 98, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, puesto que en primer término no se ha tomado como medio probatorio el video donde se puede apreciar presuntas conductas de culpabilidad, de la visualización de video no se puede corroborar fehacientemente que el servidor MÁXIMO CASTILLO CUEVA

⁹ Fundamento 9 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 05104-2008- PA/TC.

¹⁰ 1Fundamento 2 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1172-2003- HC/TC.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

haya recibido dinero o dádiva por el servicio gratuito (seguridad ciudadana) que brinde la entidad a los ciudadanos (sólo existe una presunción), no se ha identificado a la persona que haya entregado "contenido desconocido" al referido servidor, y que la carga de la prueba recae básicamente en la Administración, entonces, de acuerdo a lo señalado en los numerales precedentes, se desprende que en el presente procedimiento administrativo disciplinario, no existen los medios probatorios idóneos que permitan acreditar la comisión de la falta imputada a ambos servidores *"Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables"*, que permitan generar convicción respecto de la responsabilidad de los servidores y que en consecuencia sustenten la decisión de sancionarlos.

4.13. Medios probatorios que sustentan la decisión

- 01 CD de video que el abogado defensor del servidor MÁXIMO CASTILLO HUAMÁN ha presentado por Mesa de Partes de la entidad con fecha , que contiene las imágenes grabadas por la Central de Video Vigilancia, el mismo que no permite acreditar fehacientemente que el referido servidor haya recibido dinero o dádiva por parte de un comerciante informal (ambulante), no se visualiza la existencia de billetes, en consecuencia, no se ha acreditado **objetivamente** la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal f) del numeral 98.2, art. 98°, Reglamento General de la Ley N° 30057.
- El mismo CD de video, que contiene las imágenes grabadas por la Central de Video Vigilancia, en el que se ha visualizado que el servidor SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN no evidencia participación, o que haya recibido dinero o dádiva por parte de alguna persona, en consecuencia, no se acredita objetivamente la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal f) del numeral 98.2, art. 98°, Reglamento General de la Ley N° 30057.

Es necesario precisar que la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana con fecha 18 de octubre de 2024, remitió a la Gerencia de Recursos Humanos dos (2) expedientes, siendo el primero respecto al procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra los servidores MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMAN y el segundo respecto a los servidores ELMER ALEJANDRO NEYRA RUBIO y LUIS ANTHONY VARGAS CHAVARRY, en ambos expedientes obraba un CD, y que al proceder a visualizar el CD de video respecto del expediente de MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMAN, éste no correspondía, sólo se escuchaba un audio, por lo que se verificó el CD. del otro expediente y se verificó que éste si correspondía a video que la Central de Video Vigilancia había grabado respecto a los hechos suscitados con fecha 03 de noviembre de 2023, donde se visualiza a los servidores imputados; realizada esta acotación, se deja constancia que el video presentado por los servidores como medio probatorio es el mismo que equivocadamente la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana confundió en otro expediente que no correspondía.

- 4.14.** Que, el Órgano Instructor en su Informe Final de Órgano Instructor N° 000006-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 18 de octubre de 2024, ha recomendado la sanción de suspensión por SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES, sobre el particular, el último párrafo de literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la LSC, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.
- 4.15.** Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador. 2.16 Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase instructiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, PUES LA DECISIÓN FINAL DE DETERMINAR LA SANCIÓN A IMPONER LE CORRESPONDE AL ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.¹¹
- 4.16.** Que, conforme al último párrafo del artículo 114° del Reglamento de la Ley N° 30057, establece que, el Órgano Sancionador puede apartarse de las recomendaciones del Órgano Instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan, en este sentido, este Órgano Sancionador luego de haber evaluado los hechos y los medios probatorios tomados por el Órgano Instructor, no logran acreditar la comisión de la falta disciplinaria imputada a los servidores, por estas consideraciones;

¹¹ Informe Técnico N° 521-2021-SERVIR-GPGSC,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DISPONER EL ARCHIVO del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado contra los servidores MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el literal f), numeral 98.2, art. 98° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, al no haberse acreditado fehacientemente por la carencia de medios probatorios idóneos que permitan corroborar la comisión de la falta disciplinaria imputada.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE la presente resolución al Área de Escalafón y Legajo a fin de registrarse en los legajos personales de los servidores MÁXIMO CASTILLO CUEVA y SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente resolución al servidor MÁXIMO CASTILLO CUEVA en su domicilio ubicado en Urb. Progresiva San José Mz. E Lt. 04, José L. Ortiz, Chiclayo, Lambayeque, y al servidor SEGUNDO FRANCISCO BARRETO HUAMÁN en su domicilio ubicado en Av. Tejada 505 P.J. San Antonio, Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, conforme a ley.

ARTÍCULO QUINTO: DISPONER que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, conserve el expediente administrativo disciplinario N° 617866, conforme a la función establecida en el literal h) del numeral 8.2 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento firmado digitalmente
MARCO ANTONIO QUISPE GRANDEZ
GERENTE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CC.: cc.:
INTERESADO
ÁREA DE ESCALAFÓN Y LEGAJOS
SECRETARÍA TÉCNICA DEL PAD
GERENCIA DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA