



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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°052-2024-GM/MDCH

Chilca, 18 de diciembre de 2024

LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA – CAÑETE;

VISTO:

El Informe N°1065-2024-ORRH-OGAF/MDCH de fecha 28 de noviembre del 2024 de la Oficina de Recurso Humanos; el Informe N°723-2024-OGPP/MDCH de fecha 04 de diciembre del 2024 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando N°1246-2024-GM/MDCH de fecha 16 de diciembre de 2024; el Informe Legal N°246-2024-OGAJ-MDCH de fecha 17 de diciembre de 2024; y

CONSIDERANDO:

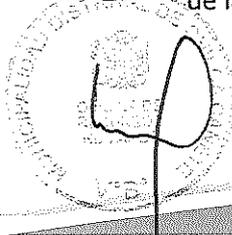
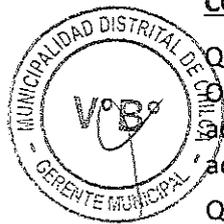
Que, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica, y administrativa en los asuntos de su competencia; autonomía que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el Artículo 195° de la Constitución Política del Perú establece que los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo;

Que, de otro lado, conforme a lo establecido en el numeral 1.1 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2019-JUS, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas;

Que, el literal d) del artículo 4° de la Ley N°27658, ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos; teniendo como uno de sus objetivos, alcanzar un Estado transparente en su gestión;

Que, el artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Chilca aprobado mediante Ordenanza N°008-2023-MDCH de fecha 18 de mayo de 2023, establece que la Gerencia Municipal es el órgano de alta dirección responsable de dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la gestión administrativa y operativa de la Municipalidad Distrital de Chilca de acuerdo con la normatividad que regula y rige a los Gobiernos Locales; y entre sus funciones el literal q) del artículo 11° del citado Reglamento de Organización y Funciones, señala que está el aprobar directivas y planes de trabajo, previo informe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el informe de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

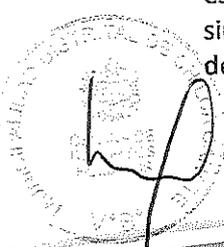
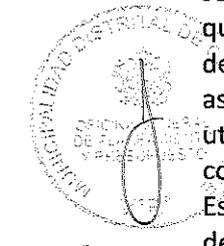
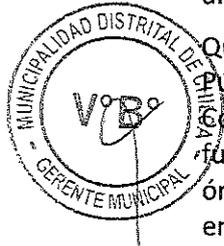




Que, la Ley N°28175, Ley Marco del Empleado Público, tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas. Señala obligaciones de todo empleado, en el artículo 16: literal c) "Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos, destinándolos solo para la prestación del servicio público"; l) "Informar a la superioridad o denunciar ante la autoridad correspondiente, los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio del empleo público". El artículo 19, respecto de las responsabilidades, señala que "Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público"; y, el artículo 21, respecto al Procedimiento Disciplinario que, "El empleado público que incurra en falta administrativa grave será sometido a procedimiento administrativo disciplinario";

Que, la Ley N°27588, Ley sobre Prohibiciones e Incompatibilidades de Funcionarios y Servidores Públicos, Así como de las Personas que Presten Servicios al Estado Bajo Cualquier Modalidad Contractual, establece en el artículo 1, objeto de la ley que "Los directores, titulares, altos funcionarios, miembros de Consejos Consultivos, Tribunales Administrativos, Comisiones y otros órganos colegiados que cumplen una función pública o encargo del Estado, los directores de empresas del Estado o representantes de éste en directorios, así como los asesores, funcionarios o servidores con encargos específicos que, por el carácter o naturaleza de su función o de los servicios que brindan, han accedido a información privilegiada o relevante, o cuya opinión haya sido determinante en la toma de decisiones, están obligados a guardar secreto o reserva respecto de los asuntos o información que por ley expresa tengan dicho carácter. Tampoco podrán divulgar ni utilizar información que, sin tener reserva legal expresa, pudiera resultar privilegiada por su contenido relevante, empleándola en su beneficio o de terceros y en perjuicio o desmedro del Estado o de terceros. La violación de lo dispuesto en el presente artículo implicará la transgresión del principio de buena fe y será sancionada con la inhabilitación para prestar servicios al Estado, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que hubiera lugar"; y señala los impedimentos, respecto de los señalados en el artículo 1°;

Que, la Ley 26771, establecen prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco; señala en el artículo 1 que Artículo 1°: "Los funcionarios de dirección y/o personal de confianza de las entidades y reparticiones públicas conformantes del Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado, que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio. Extiéndase la prohibición a los contratos de Servicios No Personales". Al respecto, los órganos de control Interno de las entidades antes señaladas quedarán encargadas de velar por el estricto cumplimiento de la ley, bajo responsabilidad del titular del pliego o quien haga sus veces; sin perjuicio de las acciones de control que ejerza la Contraloría General de la República. La finalidad de la presente norma es impedir los actos de nepotismo;



Que, el Decreto Legislativo N°276, Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en el artículo 3, establece que los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben: a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del País y considerando que trasciende los períodos de gobierno; b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio; c) Constituir un grupo calificado y en permanente superación; d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio; y e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social. En ella señala las obligaciones, prohibiciones y derechos de los servidores públicos;

Que, el Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala en el artículo 22 que para el despido de un trabajador (...) es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Artículo 22.- La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido; el artículo 24, señala que son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, siendo estas: la comisión de falta grave; la condena penal por delito doloso; y, la inhabilitación del trabajador;

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, modificado con Decreto Legislativo N°1272, en el *sub numeral 1.1 numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar* señala que *"las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para lo que le fueron atribuidas"*. Asimismo, en el numeral 1.2 del artículo 1, señala que no son actos administrativos los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, y de aquellas normas que expresamente así la establezcan;

Que, el artículo 3 de las Normas de Control Interno, de la Contraloría General de la República, conceptualiza a las normas de control interno como *"las normas de control interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado. Los titulares, funcionarios y servidores de cada entidad, según su competencia, son responsables de establecer, mantener, revisar y actualizar la estructura de control interno en función a la naturaleza de sus actividades y volumen de operaciones. Asimismo, es obligación de los titulares, la emisión de las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo con su naturaleza, estructura, funciones y procesos en armonía con lo establecido en el presente documento. Las Normas de Control Interno se fundamentan en criterios y prácticas de aceptación general, así como en aquellos lineamientos y estándares de control. Estas se describen en el capítulo Marco Conceptual de la estructura de control interno que forma parte de este documento"*. Tienen como objetivo propiciar el fortalecimiento de los sistemas de control interno y mejorar la gestión pública, en relación a la protección del patrimonio público y al logro de los objetivos y metas institucionales;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA
V°B°
GERENTE MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
V°B°

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
V°B°

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA
OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA
V°B°

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA
V°B°



Que, toda Directiva, es un dispositivo oficial de carácter interno, que formula las dependencias administrativas, por intermedio de las autoridades superiores, con la finalidad de ordenar y orientar a las personas sobre un asunto determinado; mediante este documento las autoridades superiores dictan normas, disposiciones y órdenes de carácter general. Asimismo, la Directiva sirve para programar y orientar la aplicación de leyes, decretos, reglamentos, estatutos, entre otros;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 20, inciso 20 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que son atribuciones del alcalde, entre otras, la de delegar sus atribuciones administrativas al Gerente Municipal;

Que, mediante el INFORME N°1065-2024-ORRH-OGAF/MDCH, de fecha 28 de noviembre del 2024, la Oficina de Recursos Humanos, informó a la Oficina General de Administración y Finanzas, con copia de atención a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, que existe la necesidad de actualizar y aprobar la "DIRECTIVA DE PROCEDIMIENTOS Y DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES", en cumplimiento de la Directiva N°006-2019-CG/INTEG y sus modificatorias.

Que, mediante el INFORME N°723-2024-OGPP/MDCH de fecha 04 de diciembre del 2024, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, informó a la Gerencia Municipal, con copia a la Oficina de Recursos Humanos que, realizado el análisis de la propuesta, han determinado que cumple con los requisitos técnicos y normativos establecidos para la implementación de nuevas directivas, y resulta viable porque mejora la gestión pública; y la promoción de la ética y transparencia;

Que, mediante el MEMORANDO N°1246-2024-GM/MDCH de fecha de trámite 16 de diciembre del 2024, la Gerencia Municipal derivó el expediente a esta Oficina General de Asesoría Jurídica – OG AJ/MDCH, solicitando opinión legal sobre la propuesta de la "DIRECTIVA DE PROCEDIMIENTOS Y DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES";

Que, mediante INFORME LEGAL N°246-2024-OGAJ/MDCH con fecha 17 de diciembre de 2024 la Oficina General de Asesoría Jurídica remite a la Gerencia Municipal la opinión legal en la que considera que resulta legalmente VIABLE la Aprobación del Proyecto de la DIRECTIVA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA;

Que, el tercer párrafo del artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece que "las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas"; asimismo el inciso q) del artículo 11 del Reglamento de Organizaciones y Funciones – ROF de la Municipalidad Distrital de Chilca, señala que es competencia de la Gerencia Municipal: "Aprobar directivas y planes de trabajo, previo informe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el informe de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

Que, estando a los considerandos expuestos, y en ejercicio de las atribuciones conferidas en la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la DIRECTIVA N°009-2024-GM/MDCH denominada "DIRECTIVA



DE PROCEDIMIENTOS Y DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES” en mérito a los fundamentos expuestos y los informes consignados en la parte considerativa, los cuales forman parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **DISPONER** que las Gerencias, Oficinas y Sub-Gerencias realicen el fiel cumplimiento de la Directiva aprobada mediante el artículo primero.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** a la Oficina de Tecnologías de Información la publicación de la presente Resolución y sus Anexos en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Chilca.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA - CAÑETE

Abog. CYNTHIA ELIZABETH CANUBIO MORON
GERENTE MUNICIPAL

