



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

GERENCIA MUNICIPAL

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

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

Barranca, 10 de enero del 2024.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA:

VISTO:

INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 004-2024-STPAD/MPB, de fecha 08 de enero del 2024; de Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, INFORME N° 001-DYVM/SGCPM-MPB, INFORME N° 530-2021-RRC/JMP/MPB, INFORME N° 683-2021-DYVM/SGCPM-MPB, INFORME N° 013-2021/TA-JJDA-MPB, INFORME N°1849-2021-SGRH-MPB, INFORME ESCALAFONARIO N° 0177-2021-SGRH-MPB, INFORME ESCALAFONARIO N° 0176-2021-SGRH-MPB, REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN N° 0178-2021-STPAD-MPB, INFORME N° 2233-2021-SGRH-MPB, REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN N° 007-2021-STPAD-MPB, INFORME N° 013-2022-DYVM/SGCPM-MPB, INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°005-2022-MPB - STPAD, CARTA N°008-2022-SGC-DYVM-MPB, INFORME N°675-2022-SGC-DYVM, CARTA N°148-2022-SGRH-MPB, procedimiento seguido contra el servidor civil Richard Jesús Gutiérrez Rosales por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario (EXPEDIENTE N° 092-2021-MPB/STPAD);

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
RECEPCIÓN
12 ENE 2024
1:03 pm
HORA:
FIRMA:

I. CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley N° 30057 aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio del 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la ley del Servicio Civil entro en vigencia a partir del 14 de setiembre del 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

Por otro lado, de conformidad con el segundo párrafo del numeral 10° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil", de conformidad con el numeral 97.3. del Art. 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio y el Artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, ha establecido los Principios de Potestad Sancionadora Administrativa de Todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable, bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios por parte de la entidad.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESADO

Según el Informe Escalafonario N° 0176-2021-SGRH-MPB, se tiene lo siguiente datos:

Nombres y Apellidos : RONAL ACUÑA LLASHAG
Régimen Laboral : Decreto Legislativo N° 1057.
Unidad Orgánica : Sub. Gerencia de Comercialización y Policía Municipal
Condición : Contratado - Policía Municipal
Situación actual : Activo
Fecha de ingreso y cese : 01/10/2013 - 31/03/2020
01/04/2020 - a la fecha
Tiempo total de servicio : 07 años. 11 meses y 19 días



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA
SECRETARIA TECNICA DE LOS ORGANOS INSTRUCTORES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA MPB
RECEPCION
12 ENE. 2024
Hora 13:15 pm
Firma

**RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB****PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA**

- Policía Municipal

Cargo que desempeñaba de acuerdo al Rol del Personal de la Policía Municipal del 06 al 12 de setiembre del 2021, semana en que se cometieron los hechos.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE ACREDITAN LA FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO:

Que, el presente procedimiento administrativo proviene del Informe N° 1849-2021-SGRH-MPB, de fecha 21 de setiembre del 2021 remitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos en la cual señala que a través del Informe N° 530-2021-RRC/JPM/MPB suscrito por el Sr. Rodolfo Robles Carhuapoma – Jefe de Policía Municipal, menciona que el día 11 de setiembre del 2021 a las 13:50 al término de la reunión con el personal tarde, el efectivo policial Acuña Llashag Ronal y el supervisor de la policía municipal Gutiérrez Rosales Richard se quedaron en el comedor de la oficina dialogando, siendo que al cabo de unos minutos se escucharon ruidos y al acercarse con el personal de la policía municipal Echegaray Díaz Fernando y la ingeniera Jasmin Díaz Alvarado, se les encontró a los mencionados en el suelo en una riña. Al preguntarle al supervisor el porqué de la discusión manifestó que el policía municipal Acuña Llashag Ronal le había faltado el respeto con palabras soeces, y al preguntarle al personal policía municipal en mención, manifestó los motivos de la riña verbal, señalando que el supervisor lo hostigaba mucho en horas de trabajo y que en muchas ocasiones le había gritado en presencia de terceros. También manifiesta que solo estaba hablando con el supervisor del porqué de su actitud hacia su persona, respondiendo este de forma burlona y negativa, por lo que ambos comenzaron la riña verbal y es en ese momento que el Sr. Acuña Llashag Ronal arroja la mesa y el supervisor se cae.

INICIO DEL CONOCIMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA DE PARTE:

- Que, mediante INFORME N°2583-2023-URH-MPB, de fecha 20 de noviembre del 2023, la Unidad de Recursos Humanos remite expedientes para investigación y deslinde de responsabilidades de los expedientes que no prosiguió con su trámite correspondiente, de los cuales se encuentra el expediente 092-2021-STPAD-MPB.
- Que, a través de la CARTA N°148-2022-SGRH-MPB, de fecha 24 de mayo del 2022, se pone de conocimiento al sr. Acuña Llashag Ronal, el INFORME FINAL DEL ORGANO INSTRUCTOR, EL CUAL RECOMIENDA INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, AUNADO A ELLO PARA SU RESPECTIVO DESCARGO y INFORME ORAL DE SER EL CASO.

III. ANTECEDENTES QUE ACREDITAN LA PRESUNTA FALTA ADMINISTRATIVO:

Que, mediante PARTE DE OCURRENCIA DENTRO DEL SERVICIO de fecha 11 de setiembre del 2021 (Fs. 01), emitido por Ronal Acuña Llashag – Policía Municipal en el cual informa los hechos ocurridos del día 11 de setiembre del 2021, alegando que se acercó a preguntarle al supervisor el porqué de su actitud hacia su persona, respondiendo este de manera burlona con palabras soeces, lo que indignó al personal policial provocando que le conteste con las mismas palabras y empujándole la mesa, a lo cual el supervisor se cayó haciendo que el jefe de la policía municipal, la ingeniera Jasmin Díaz y el policía municipal Fernando Echegaray ingresaran al lugar ayudando al supervisor Richard Gutiérrez Carhuapoma a levantarse.

Que, mediante PARTE DE OCURRENCIA DENTRO DEL SERVICIO de fecha 11 de setiembre del 2021 (Fs. 08), emitido por Richard Jesús Gutiérrez Rosales – Supervisor de la Policía Municipal en el cual informa los hechos ocurridos el día 11 de setiembre del 2021, manifestando que el Sr. Oficial Ronal Acuña Llashag cierra la puerta para comenzar a agredirlo con palabras soeces faltándole el respeto, y aventándole la mesa grande encima de él, causándole una herida en el brazo derecho a la altura del codo. También señala que ingresaron al lugar el jefe de grupo el Sr. Robles, la Ing. Jasmin y el personal a separarlos ya que el oficial seguía amenazándolo con palabras soeces.



RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

Que, a través del **INFORME N° 001-RJGR/SPM/MPB** de fecha 11 de setiembre del 2021 (Fs. 09), emitido por Richard Jesús Gutiérrez Rosales – Supervisor de la Policía Municipal en el cual informa que fue agredido verbalmente con palabras soeces por el oficial Sr. Ronald Acuña Llashag.

Que, mediante **INFORME N° 530-2021-RRC/JMP/MPB** de fecha 14 de setiembre del 2021 (Fs. 10), emitido por el Jefe de la Policía Municipal – Sr. Rodolfo Robles Carhuapoma dirigido a la Sub Gerencia de Comercialización y Policía Municipal, en el cual hace de conocimiento sobre la riña ocurrida el día 11 de setiembre del 2021 dentro de la oficina de Jefatura de la Policía Municipal en el Mercado Modelo Calle Progreso S/N – Barranca

Que, a través de **INFORME N° 683-2021-DYVM/SGCPM/MPB** de fecha 15 de setiembre del 2021 (Fs. 11), emitido por la Abog. Dalila Valverde Méndez – Sub Gerencia de Comercialización dirigido a la Gerencia de Servicios Públicos, en el cual informa acerca de la agresión física y psicológica del Supervisor Gutiérrez Rosales Richard con el Policía Municipal Acuña Llashag Ronal.

Que, mediante **INFORME N° 013-2021/TA-JJDA-MPB** de fecha 15 de setiembre del 2021 (Fs. 12), emitido por la Ing. Jasmín Janett Díaz Alvarado – Técnico Administrativo dirigido a la Sub Gerencia de Comercialización y Policía Municipal, informando el incidente ocurrido el 11 de setiembre del 2021 dentro de la oficina de la Sub Gerencia de Comercialización – Descentralizada, donde dos efectivos de policía municipal tuvieron una riña, el Sr. Ronal Acuña Llashag y el Sr. Richard Jesús Gutiérrez Rosales.

Que, a través del **INFORME N° 1849-2021-SGRH-MPB** de fecha 21 de setiembre del 2021 (Fs. 17), emitido por el Abog. José Luis Jara Bautista – Sub Gerente de Recursos Humanos dirigido a esta Secretaría Técnica, manifiesta acerca del incidente ocurrido entre el Supervisor de la Policía Municipal Sr. Gutiérrez Rosales Richard y el Policía Municipal Sr. Acuña Llashag Ronal, remitiendo los actuados para realizar las investigaciones y la precalificación para el deslinde de responsabilidades que hubiere lugar.

Que, mediante **INFORME ESCALAFONARIO N° 0177-2021-SGRH-MPB** de fecha 20 de setiembre del 2021 (Fs. 15), el Abog. José Luis Jara Bautista-Sub Gerente de Recursos Humanos remite los actuados del Sr. Richard Jesús Gutiérrez Rosales.

Que, a través del **INFORME ESCALAFONARIO N° 0176-2021-SGRH-MPB** de fecha 20 de setiembre del 2021 (Fs. 16), el Abog. José Luis Jara Bautista-Sub Gerente de Recursos Humanos remite los actuados del Sr. Ronal Acuña Llashag.

IV. MEDIOS PROBATORIOS SOLICITADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:

Que, mediante **REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN N° 0178-2021-STPAD-MPB** de fecha 09 de noviembre del 2021 (Fs. 18), emitido por esta Secretaría Técnica dirigido a la Abog. Dalila Valverde Méndez – Sub Gerencia de Comercialización, solicitando que se nos informe si existe alguna denuncia presentada por el Policía Municipal el Sr. Ronal Acuña Llashag contra el Sr. Gutiérrez Rosales Richard – Supervisor de la Policía Municipal por hostigamiento laboral.

Que, a través del **ACTA DE DILIGENCIA DE INFORME ORAL EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** de fecha 17 de noviembre del 2021 (Fs. 26) a horas 10:00 a.m. del servidor civil Sr. Isaac Rodolfo Robles Carhuapoma – Policía Municipal, diligencia en la cual manifestó que el Policía Municipal – Acuña Llashag Ronald le dijo tres días antes que el Sr. Gutiérrez Rosales Richard le había gritado delante de todos de una manera muy grotesca y que lo estaba hostigando en sus labores, por lo que le preguntó a la Ing. Jasmín Díaz Alvarado si efectivamente había asistido el Sr. Acuña Llashag a apoyarla en armar sus cosas en cuanto a su escritorio y/o módulo, a lo que ella le indicó que sí le había pedido de favor que la apoye. Asimismo, menciona que el día de los hechos se realizó una reunión con el personal para guiarles y darles las recomendaciones de lo que harán en su turno, al terminar la reunión les había pedido a todos que vayan a sus lugares de servicio, se escuchó de la puerta un ruido fuerte por lo que al asomarse al comedor, lugar de reuniones multiusos, se percató que la mesa estaba tirada y los dos policías municipales discutiendo, y diciendo palabras soeces entre ambos, siendo que él al ingresar, ambos se calmaron y se fueron a su servicio. Indicó que ha tenido una queja en contra del Supervisor Richard Gutiérrez tres días de los hechos por parte del Sr. Acuña, manifestando que lo estaba





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

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

hostigando es sus labores, además el declarante señaló que el Sr. Richard Gutiérrez por su carácter grita a todos, trata mal al personal pero que uno como jefe debe liderar más no tratar mal ni humillar al personal.

Que, mediante **ACTA DE DILIGENCIA DE INFORME ORAL EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** de fecha 17 de noviembre del 2021 (Fs. 32) a horas 11:30 a.m. de la servidora civil Ing. Jasmín Jannet Díaz Alvarado – Técnico Administrativo, diligencia en la cual manifestó que el día de ocurridos los hechos tenía entendido que el Jefe de la Policía Municipal haría una reunión, al concluir la reunión salieron los efectivos policías municipales y se quedaron el Sr. Acuña y el Sr. Richard Gutiérrez Rosales cerrando la puerta uno de ellos, al cabo de unos segundos se escuchó un ruido fuerte lo cual hizo que ingresara en conjunto con el Sr. Robles, encontrando al Sr. Acuña Llashag Ronal y el Sr. Richard Gutiérrez Rosales insultándose ambos con palabras soeces, a lo que les indicaron que se calmen, que se callen y que vayan a su servicio. También menciona que días previos le había pedido apoyo al Sr. Acuña para instalar la impresora y escritorio ya que se encontraba cerca, siendo que luego de unos minutos el Sr. Richard Gutiérrez Rosales llegó a la oficina y le reclamó de manera grotesca al policía municipal sin importarle mi presencia, solo gritaba y su manera de tratar era dominante, no es de dialogar e impone las cosas, señala que no vio una pelea de mano entre ambos, y tampoco evidenció golpes o arañones hacia el Supervisor de la Policía Municipal. Asimismo, indica que el policía municipal Sr. Acuña, se había quejado que no era la primera vez que le gritaba y que ya había ocurrido otras veces, y que hablaría con su Jefe de la Policía Municipal.

Que, a través del **ACTA DE DILIGENCIA DE INFORME ORAL EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** de fecha 18 de noviembre del 2021 (Fs. 38) a horas 10:00 a.m. del servidor civil Sr. Richard Jesús Gutiérrez Rosales – Policía Municipal, diligencia en la cual manifestó que el día 11 de setiembre del 2021 entre la 01:00 p.m. y 01:30 p.m. aproximadamente, el Sr. Robles llamó a una reunión a todo el equipo en la oficina del mercado dándoles las indicaciones y recomendaciones, una vez que terminó la reunión todos se retiraron quedándose él y el Sr. Acuña quien cerró la puerta y se acercó a insultarlo con palabras soeces, a lo que este no le hizo caso diciéndole que no le faltase el respeto pero respondiéndole a un insulto que le propinó, y al no hacerle caso, el policía municipal Sr. Acuña levantó la mesa hacia su persona provocándole una herida en el codo del brazo derecho y hematomas en la espalda, al momento de sacar la mesa que le estaba aplastando el policía municipal quiso golpearlo pero el Supervisor de la Policía Municipal, lo contuvo y este se abstuvo en todo momento.

Que, mediante **ACTA DE DILIGENCIA DE INFORME ORAL EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** de fecha 18 de noviembre del 2021 (Fs. 44) a horas 11:30 a.m. del servidor civil Sr. Ronal Acuña Llashag – Policía Municipal, diligencia en la cual manifestó que el Jefe de Grupo llamó a reunión por motivo de trabajo, después de terminada su persona se quedó para reclamarle al Sr. Richard – Supervisor, por qué tanto abuso u hostigamiento hacia su persona, pero este le respondió con palabras soeces diciéndole que se largue a su servicio y que no quería verlo, por lo que intercambiaron palabras soeces mutuamente a causa de ello por impotencia, el policía municipal el Sr. Acuña golpeó la mesa blanca desarmable, levantando y empujando esta, y a consecuencia de su fuerza la mesa se desarmó, cayendo el Sr. Richard con la silla. Inmediatamente ingresa el Sr. Robles Carhuapoma y la Ing. Jasmín, y el Sr. Gutiérrez seguía diciendo que lo iba a denunciar por faltarle el respeto a lo que el Sr. Acuña seguía increpándole cual era el motivo del mal trato hacia su persona, respondiéndole este que no para en su servicio y que su servicio es el peor que puede haber. Asimismo manifiesta dos veces la Ing. Jasmín le había pedido apoyo sacándolo de su servicio para llevar baldes de pintura y ayudarla en instalar el toner a la impresora, encontrándolo el Sr. Richard y sin preguntarle le gritó preguntándole qué hacía y que se vaya a su servicio porque no tenía por qué estar allí, por lo que su persona salió callado, también indica que lo mismo pasó con el administrador del mercado, este le había pedido apoyo porque el motor del mercado se había apagado y él estando de servicio en el Jr. Progreso entró al mercado, pero el Sr. Richard le gritó delante del administrador qué hacía ahí y quién le había dado autorización. Indicó que en todas las formaciones lo pone de ejemplo de que no deben ser como él, porque su servicio está sucio y lleno de ambulantes, y que ya está cansado del mismo trato todos los días, que lo hace sentir mal como persona, y que no debería humillarlo de esa manera. Manifestó que le comunicó a la Ing. Jasmín y a su Jefe inmediato el Sr. Robles Carhuapoma Isaac Rodolfo, que el Sr. Gutiérrez lo acosaba mucho y lo ponía de ejemplo en las formaciones todas las mañanas.





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

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

Que, a través del INFORME N° 2233-2021-SGRH-MPB de fecha 18 de noviembre del 2021 (Fs. 50), remitido por el Abog. José Luis Jara Bautista – Sub Gerente de Recursos Humanos dirigido a esta Secretaría Técnica, manifiesta que mediante Informe N° 885-2021-DYVM7SGC-MPB remitido la Sub Gerente de Comercialización, informa que no existe ninguna denuncia del Sr. Ronald Acuña Llashag en contra del Sr. Gutiérrez Rosales Richard Jesús.

Que, mediante REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN N° 007-2021-STPAD-MPB de fecha 06 de enero del 2022 (Fs. 51), emitido por esta Secretaría Técnica dirigido a la Abog. Dalila Valverde Méndez – Sub Gerencia de Comercialización, solicitando que se nos remita copias fedateadas legibles del rol de servicio del personal de la Policía Municipal Sr. Gutiérrez Rosales Richard correspondientes a las fechas 06 de setiembre al 12 de setiembre del 2021

Que, a través del INFORME N° 013-2022-DYVM/SGCPM-MPB de fecha 07 de enero del 2022 (Fs. 54), emitido por la Abog. Dalila Valverde Méndez – Sub Gerencia de Comercialización dirigido a esta Secretaría Técnica, en la cual remite la copia fedateada del rol del personal de la policía municipal del día 06 de setiembre al día 12 de setiembre del 2021, en el que se puede visualizar que el Sr. Richard Gutiérrez Rosales estaba como Supervisor de la Policía Municipal.

Que, mediante Carta N°008-2022-SGC/DYVM-MPB, de fecha 14 de febrero del 2022, el órgano Instructor remite dicha carta al presunto Infractor Sr. Ronal Acuña LLashag con fecha 14 de febrero del 2022, debidamente notificada el día 25/02/2022, en la cual comunican el Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, señalando que dicho infractor ha incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el literal c) del artículo 85 de la ley 30057.

Que, a través del informe N°675-2022-SGC/DYVM-MPB, de fecha 13 de Mayo del 2022, debidamente notificado el 18 de mayo del 2022, en el cual el órgano Instructor emite su informe final al Órgano Sancionador de Recursos Humanos, señalando que de acuerdo a la evaluación efectuada en el presente procedimiento administrativo disciplinario se concluye que el servidor civil procesado sr. Ronal Acuña LLashag, ha incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley 30057, del cual como Órgano Instructor Propone IMPONER la sanción administrativa Disciplinaria de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS.

Que, mediante CARTA N° 148-2022-SGRH-MPB, de fecha 24 de mayo del 2022, se pone de conocimiento al sr. Acuña Llashag Ronal, el INFORME FINAL DEL ORGANOS INSTRUCTOR, PARA SU DESCACO y70 INFORME ORAL DE SER EL CASO.

V. FALTA DISCIPLINARIA IMPUTADA:

De lo antes expuesto y del análisis del expediente administrativo, se puede colegir que el Servidor Municipal Sr. RONAL ACUÑA LLASHAG habría incurrido presumiblemente de esta manera en la FALTA prevista en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual estipula en el:

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: (...)

c) EL INCURRIR EN ACTO DE VIOLENCIA (...) O FALTAMIENTO DE PALABRA en agravio de su superior del personal jerárquico (...)

Dado que, el servidor civil, habría incumplido al accionar de manera violenta levantando la mesa y al propinarle palabras soeces al Supervisor de la Policía Municipal quien sería su superior jerárquico, quebrantando así la buena fe laboral y perjudicando la capacidad operativa de la Sub Gerencia de Comercialización y Policía Municipal en relación al puesto que viene desempeñando en esta Entidad Edil.





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

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BARRANCA

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

VI.- NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

De acuerdo al análisis y evaluación de autos se colige que en el presente caso y/o hecho, el Policía Municipal RONAL ACUÑA LLASHAG, habría VULNERADO lo dispuesto en el:

- *Literal p) del Artículo 46° del Capítulo X – DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR, del Reglamento Interno de Trabajo de Personal Sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado con Resolución de Alcaldía N° 235-2016-AL/JEMS-MPB, el cual estipula que:*

ART. 46.- LOS TRABAJADORES ESTÁN PROHIBIDOS DE:

(..)

p) PARTICIPAR EN DISCUSIONES O RIÑAS DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO

(...)

VII. DEL REGIMEN DISCIPLINARIO EN LA LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REGLAMENTO APROBADO CON DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM

7.1 En, principio a efectos de establecer el marco legal correspondiente al régimen disciplinario del servidor que laboran en la administración pública, es preciso indicar que:

- Mediante Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, publicada en el 04 de Julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
- Siendo ello así, el 13 de junio de 2014, se Publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014. En ese sentido a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativo N° 276, 728 y 1057, respectivamente.
- Asimismo, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, señala en su numeral 4.1., que dichas disposiciones resultan aplicables a todos los servidores regulados por los Decretos Legislativo N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
- En ese sentido, que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, como es esta Entidad Municipal, deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley N° 30057 y el Título VI del Libro I de su Reglamento General.
- Finalmente, es preciso mencionar que la **AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** a través de la **RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2020-SERVIR/TSC** de fecha 22 de Mayo de 2020 emite el **Acuerdo Plenario como precedente de Observancia Obligatoria** sobre la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil durante el Estado de Emergencia Nacional, toda vez que encuentra





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BARRANCA

GERENCIA MUNICIPAL

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

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

razonable que la suspensión del cómputo de los plazos de inicio y de tramitación de los procedimientos administrativos también se aplique al cómputo de los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario, habida cuenta que la inactividad de las entidades, se encuentra justificada en virtud a las medidas adoptadas en el marco del Estado de Emergencia Nacional, para hacer frente a la situación generada por la pandemia COVID-19. Bajo este orden de ideas, el pleno del Tribunal considera que la suspensión del cómputo de plazos dispuesta mediante el Decreto de Urgencia N° 029-2020 y prorrogada mediante el Decreto de Urgencia N° 053-2020 y el Decreto Supremo N° 087-2020-PCM, resulta de aplicación a los plazos de prescripción previstos en el artículo 94° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; por tanto, desde el 23 de marzo al 10 de junio de 2020, el cómputo de los referidos plazos de prescripción se encuentra suspendido. Por otra parte, el TSC considera que si bien no se ha emitido disposición expresa de suspensión del cómputo de plazos respecto a los periodos del 16 al 22 de marzo de 2020 y del 11 al 30 de junio de 2020, ello no significa que dichos periodos deban ser incluidos en el cómputo de los plazos de prescripción, pues conforme se ha indicado, el Estado de Emergencia Nacional y el aislamiento social obligatorio (cuarentena) se encuentran vigentes desde el 16 de marzo de 2020, lo que determina que desde dicha fecha se ha producido la imposibilidad de realizar actuaciones tendientes al inicio e impulso de los procedimientos administrativos disciplinarios, en razón de la restricción a la libertad de tránsito, la cual ha sido extendida hasta el 30 de junio de 2020, mediante el artículo 2° del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM.

- Asimismo, es preciso indicar que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC hace referencia a las reglas sustantivas y procedimentales, el cual se detalla de la siguiente manera:

REGLAS PROCEDIMENTALES: Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, etapas o fases de procedimiento administrativo, disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales. Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa Medidas cautelares. Plazos de Prescripción.

REGLAS SUSTANTIVAS: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidad y derechos de los servidores – las faltas – las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes.

7.2 ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS EN GENERAL QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA DICHA RECOMENDACIÓN

Que, se puede colegir que, como resultado de la evaluación del hecho reportado y la documentación analizada, tenemos que el servidor civil ha cometido una falta hacia su superior, accionando de manera violenta al golpear y empujarle la mesa lo que ocasionó que caer al suelo su superior el supervisor de la policía municipal, además de intercambiar palabras soeces entre ambos, al sentirse impotente por un reclamo hecho por el servidor civil a causa del comportamiento del superior hacia su persona. Este acto fue aceptado en su acta de informe oral, ya que lo realizó ante el cansancio de recibir tanto hostigamiento por parte de su superior, haciéndolo sentirse humillado delante de sus compañeros de trabajo, esto se puede verificar en las Actas De Diligencia de Informe Oral con las declaraciones de los otros servidores civiles que estuvieron en el hecho, y en el Parte de Ocurrencia dentro del Servicio mencionados Ut Supra, y de acuerdo con el principio de veracidad estas declaraciones deben tomarse como auténticas ya que contribuyen con el esclarecimiento de los hechos.

Cabe indicar que el servidor civil en mención, a consecuencia del trato hostil constante por parte del supervisor de la policía municipal, ha incurrido en una conducta de falta disciplinaria, toda vez que fue a consecuencia y reacción ante el acoso laboral que venía sufriendo por su superior jerárquico, conforme indica en su declaración y siendo corroborados por los otros servidores civiles de esta entidad edil.



RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

En relación al faltamiento a la palabra, la doctrina señala lo siguiente: "El faltamiento de palabra verbal o escrita es la expresión insultante que supone desprecio, falta de consideración y respeto". Por lo tanto, es importante mencionar que el respeto es uno de los valores supuestos en todo ámbito y en toda relación de trabajo, esto es tanto de los trabajadores hacia el empleador, de servidor a servidor, de manera recíproca sin importar la jerarquía de ambos.

En relación al hostigamiento ese sentido de lo señalado ut supra, y en base al principio de razonabilidad se infiere que las consecuencias son devastadoras dado que genera ante el trabajador: El miedo que el individuo empieza a desarrollar sentimientos de intimidación, impotencia, fracaso y apatía, pudiendo volverse hipersensible, agresivo, e irritable. El tema de la violencia en general es muy delicado, pues toda violencia atenta contra los derechos humanos y contra sus expresiones universales: libertad, justicia y paz.

En el presente caso, se atribuye al imputado Sr. Acuña Llashag Ronal en su condición de Policía Municipal haber agredido físicamente al Supervisor de la Policía Municipal de iniciales M.G.R.M, al levantarle la mesa hacia su persona en el ambiente de las instalaciones de la Policía Municipal. En ese sentido, se atribuyó al imputado la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida a "incurrir en acto de violencia, (...) o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico".

Al respecto, de la revisión de los actuados que obran en el expediente administrativo, como parte de las indagaciones realizadas por este despacho de la STPAD, se aprecian los siguientes elementos:

- Parte de Ocurrencia – Gutiérrez Rosales Richard Jesús
- Acta de Diligencia de Informe Oral del Sr. Gutiérrez Rosales Richard Jesús
- Acta de Diligencia de Informe Oral del Imputado Acuña Llashag Ronal
- Acta de Diligencia de Informe Oral del Sr. Rodolfo Robles Isaac Rodolfo Robles Carhuapoma
- Acta de Diligencia de Informe Oral de la Ingeniera Jasmin Jannet Díaz Alvarado

En consecuencia, considerando los fundamentos antes expuestos, la Secretaria Técnica concluye que, existe argumentos y medios probatorios suficientes para presumir objetivamente la existencia de una comisión falta de carácter disciplinario pasible de sanción, bajo este orden de ideas, habiéndose acreditado que el imputado agredió verbalmente seguido de arrojar encima de él un escritorio, se tiene que incurrió en la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley 30057 al haber incumplido dicho Servidor Civil, con uno de sus deberes esenciales que emana de su contrato de trabajo conforme a lo sostenido y fundamentado Ut Supra, adecuándose objetivamente su conducta ut supra "*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: c) El incurrir en acto de violencia, (...) o faltamiento de palabra¹ en agravio de su superior del personal jerárquico (...)*". Por lo que corresponde confirmar la sanción de Suspensión de 05 días sin goce de haber.

7.3 PLAZO DE DURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Que, en principio, resulta importante resaltar que la prescripción es una institución jurídica que, en virtud al transcurso del tiempo, genera ciertos efectos respecto de los derechos de las personas o respecto al ejercicio de algunas facultades que posee la administración pública, como el ejercicio de su facultad sancionadora que tiene efectos sobre los particulares.

¹ EXP. 1285-2020-SERVIR/TSC - Res. N° 000888-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala

iii) Faltamiento de palabra: Implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como insultos o injurias.



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

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

También, debemos recordar que el Tribunal Constitucional ha señalado que: "La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del Derecho Administrativo Sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario". En base a lo prescrito, podemos entender que, establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales es propio del Estado, dando el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.

Por otro lado, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad, cuando afirmó que "el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado".

Que, en el plano legal, el numeral 252.1 del artículo 252° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que la prescripción es la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, la misma que se realiza dentro del plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción respecto de las demás obligaciones que se deriven de los efectos de la comisión de la infracción.

Que, en ese sentido, el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, establece los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Respecto al plazo para el inicio del procedimiento, la referida disposición legal prevé un plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad; asimismo, en cuanto al plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, se prevé que entre el inicio del procedimiento y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de un (1) año.

Asimismo, en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros lo siguiente: "De los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrativos de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este tribunal, la prescripción tiene naturaleza sustantiva, y, por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva.

CONCLUSIÓN:

Que, el Órgano Instructor Habiendo remitido la Carta N°008-2022-SGC/DYVM-MPB, de fecha 14 de febrero del 2022, al presunto Infractor Sr. Ronal Acuña LLashag debidamente notificada el día 25/02/2022, en la cual comunican el Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la presunta comisión de la falta administrativa tipificada en el literal c) del artículo 85 de la ley 30057, otorgando un plazo respectivo para el descargo correspondiente del presunto infractor.

En ese contexto, el órgano Instructor procede a emitir su Informe Final, remitiendo el INFORME N°675-2022-SGC/DYVM-MPB, de fecha 13 de Mayo del 2022, debidamente notificado el 18 de mayo del 2022, en el cual el órgano Instructor emite su informe final al Órgano Sancionador de Recursos Humanos, señalando que de acuerdo a la evaluación efectuada en el presente procedimiento administrativo disciplinario se concluye que el servidor civil procesado Sr. Ronal Acuña LLashag, ha incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley 30057, del cual como Órgano Instructor Propone IMPONER la sanción administrativa Disciplinaria de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS.



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

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

Que, con INFORME N° 2583-2023-URH-MPB, de fecha 20 de noviembre del 2023, el Abg. Amalec Gamaniel Sánchez Juipa – Jefe de la Unidad de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica PAD expedientes para su investigación y precalificación, en contra de los ex servidores que dejaron prescribir dichos expedientes, de los cuales se encuentra el expediente 092-2021-STPAD-MPB.

Que, en el presente caso se advierte que, la presunta falta administrativa disciplinaria seguida en el expediente 092-2021-STPAD-MPB, se configuró con la incidencia y/o gresca ocurrida el 11 de setiembre del 2021 entre los servidores civiles Supervisor de la Policía Municipal Sr. Gutiérrez Rosales Richard Jesús y el Policía Municipal Sr. Acuña Llashag Ronal. De igual manera se advierte que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de la falta administrativa el 17 de setiembre del 2021, por lo que, como fecha de plazo prescribía el 17/09/2022. Motivo por el cual, se corrobora de los actuados que, el órgano Instructor notificó dentro del Plazo correspondiente mediante la Carta N°008-2022-SGC/DYVM/MPB el Acto de Inicio del P.A.D. el 25 de febrero del 2022 al presunto infractor en mención.

Que, ahora bien en aplicación del Artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057 el plazo en general de la Resolución Gerencial N° 016-2022-GDUT-MPB de Iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario, prescribió el 25 de Febrero del 2022, de manera que, para que se emita la Sanción del Procedimiento Administrativo Disciplinario Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a 1 año calendario. En ese sentido, dicho expediente, ya habían transcurrido un (1) año calendario, desde notificada la Resolución de Inicio PAD, operando así la prescripción de la imposición del Procedimiento Administrativo disciplinario contra el servidor civil señalado ut supra en la Resolución

Que, en ese contexto, la Secretaría Técnica PAD de conformidad con lo descrito en el segundo párrafo numeral 10° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, RECOMIENDA que se Declare de Oficio la Prescripción de la Acción Administrativa para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el Servidor Civil Sr. Ronal Acuña Llashag, debido a que las fechas para la imposición de un PAD ya fenecieron desde la comisión del hecho y aunado a ello, mayor aun desde notificado la carta de inicio PAD con fecha 25 de febrero del 2022.

En ese sentido, el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, establece los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Respecto al plazo para el inicio del procedimiento, la referida disposición legal prevé un plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad; asimismo, en cuanto al plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, se prevé que entre el inicio del procedimiento y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de un (1) año.

Asimismo, en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros lo siguiente: "De los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrativos de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este tribunal, la prescripción tiene naturaleza sustantiva, y, por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva.

VIII. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO COMPETENTE PARA DECLARAR DE OFICIO LA PRESCRIPCIÓN DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, el Órgano competente es el Gerente Municipal, ECON. WILMER FÉLIX MARTINEZ PALOMINO, ello de acuerdo a lo establecido en el numeral 97.3., del artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.





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

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0010-2024-GM/MPB

"La prescripción será declarada por el Titular de la Entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente."

Asimismo, **SE DISPONGA EL INICIO DE LAS ACCIONES DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESLINDE DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS QUE RESULTEN RESPONSABLES QUE DEJARON PRESCRIBIR LA ACCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA;** y se identifique las causas de la inacción administrativa, en el marco de sus atribuciones establecidas en el numeral 97.3 del artículo 97° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el numeral 10) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECLARAR DE OFICIO LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO CONTRA EL SERVIDOR CIVIL SR. RONAL ACUÑA LLASHAG, por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario señalado en el EXPEDIENTE 0092-2021-STPAD-MPB, asimismo disponga el inicio de las acciones de investigación administrativa para el deslinde de responsabilidades administrativas de los que resulten responsables que dejaron prescribir la acción administrativa Disciplinaria y se identifique las causas de la inacción administrativa, ello conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: DEVOLVER todos los actuados a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a fin que se disponga el inicio de las acciones de investigación administrativa de los que resulten responsables que dejaron prescribir la acción administrativa disciplinaria.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR la presente Resolución a la Unidad de Recursos Humanos, y al servidor civil SR. RONAL ACUÑA LLASHAG, en su domicilio sito en AA.HH. Buena Vista Mz. LT. 2, del Distrito y Provincia de Barranca, Lima; ello de conformidad con el Artículo 18, Obligación de notificador y dentro del plazo de preceptuado en el Artículo 24. Plazo y contenido para efectuar la notificación establecidos en la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y demás normas supletorias.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

ECON. WILMER FELIX MARTINEZ PALOMINO
GERENTE MUNICIPAL

Ronal Acuña Llashag
DUS: 45-703695
F-12-01-2024

C.c
Secretaría técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios
Unidad de Recursos Humanos
Interesado
Archivo
WFMP/irsm
Folios 99