



Municipalidad de Surquillo

EL JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

**VISTO:**

Que, el Informe de Precalificación N°D000113-2024-STPAD-MDS, de fecha 17 de diciembre de 2024, y demás documentos relacionados con la investigación administrativa practicada en el Expediente N° 162-2024-STPAD, respecto a la presunta falta administrativa atribuible al servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES**, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, se establece que los gobiernos locales gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas 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 éstas;

Que, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las normas referidas al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplican una vez que entren en vigencia<sup>1</sup> las normas reglamentarias sobre tal materia;

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"<sup>2</sup>, establece en su numeral 6.3, sobre la vigencia del régimen disciplinario y PAD, lo siguiente: "Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N°30057 y su Reglamento";

Que, en la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC se han efectuado diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N°30057;

Que, mediante el Informe de Precalificación N°D000113-2024-STPAD-MDS, de fecha 17 de diciembre de 2024, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Surquillo, recomienda<sup>3</sup> la instauración de procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES**;

Que, atendiendo a lo antes expuesto y en cumplimiento de las disposiciones previstas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se procede a emitir la presente resolución de conformidad al Anexo D: "Estructura del acto que inicia el PAD";

**I. LA IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EXSERVIDOR CIVIL PROCESADO, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA. –**

<sup>1</sup> A partir del 14 de setiembre de 2014, los procedimientos administrativos disciplinarios se deben instaurar conforme al procedimiento regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

<sup>2</sup> Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, publicada el 24 de marzo de 2015, y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, publicada el 23 de junio de 2016.

<sup>3</sup> El secretario técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes, toda vez que se emiten en calidad de recomendación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





Municipalidad de Surquillo

NOMBRES Y APELLIDOS	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	RÉGIMEN LABORAL	CARGO	DEPENDENCIA DE LABORES
WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES	DNI N° 45821615	DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	ESPECIALISTA EN PATRULLAJE A PIE	SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA

## II. LA FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA, CON PRECISIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURARÍAN DICHA FALTA.-

Que, se imputa al servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES**, la presunta comisión de la falta grave de carácter disciplinario prevista en el literal **q) Las demás que señale la Ley**, del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que dispone: "*También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria (...) las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título*"; por vulnerar los numerales 2) Probidad , 4) Idoneidad y 5) Veracidad, del artículo 6° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, referente a los Principios de la Función Pública (en adelante, LCEFP) debido a lo siguiente:

- Habría vulnerado el **Principio de Probidad**, establecido en el numeral 2 del artículo 6° de la LCEFP, ya que, no habría actuado con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; en razón que no habría actuado con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; en razón a que, habría venido ejerciendo la función pública, laborando como Especialista en Patrullaje a Pie de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, presuntamente sin contar con la documentación que acredite que cumplía con el requisito de "secundaria completa", que se exigía en la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS para optar por el puesto que desempeña hasta la fecha.
- Habría vulnerado el **Principio de Idoneidad**, establecido en el numeral 4 del artículo 6° de la LCEFP, ya que presuntamente no tendría el requisito indispensable de "secundaria completa", que se exigía en la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS para optar por el puesto Especialista en Patrullaje a Pie de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, por lo que habría accedido a dicho cargo y mantenido vínculo con la entidad hasta la fecha.
- Habría infringido el Principio de Veracidad, estipulado en el numeral 5 del artículo 6° de la LCEFP, ya que, habría desempeñado el puesto de Especialista en Patrullaje a Pie, sin acreditar que contaba con el requisito de "secundaria completa", que se exigía en la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS, manteniendo oculto este hecho a la entidad durante la vigencia de la relación laboral, hasta que se detectó esta circunstancia, en mérito a la facultad de fiscalización posterior realizada.

## III. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO. ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN.-

Que, mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° D000162-2024-GM-MDS, de fecha 18 de junio de 2024, la Gerencia Municipal resolvió lo siguiente:

**ARTÍCULO PRIMERO. – CONFORMAR** la Comisión de Evaluación de los Contratos CAS que pasaron a la modalidad indeterminada, luego del 10 de marzo de 2021 y/o aquellos en virtud de la Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final de Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023.

**ARTÍCULO SEGUNDO. – La Comisión de Evaluación estará conformada por los siguientes integrantes:**

- Jefe de la Oficina de Gestión de Administración, quien la presidirá.
- Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, como secretario.
- Jefe de la Oficina General del Planeamiento y Presupuesto, como miembro.





Municipalidad de Surquillo

**ARTÍCULO TERCERO.** – La citada Comisión de Evaluación cumplirá, como mínimo, con las siguientes funciones:

- Revisar y evaluar las acciones que la Municipalidad Distrital de Surquillo efectuó respecto a la aplicación de la Ley N° 31131.
- Revisar y evaluar las adendas suscritas por el personal CAS indeterminado.
- Determinar los alcances de la aplicación de la Ley de Presupuesto con relación al personal CAS indeterminado.
- Verificar cada concurso público CAS del personal que adquirió la calidad de indeterminado, si fue efectuado acorde al marco legal que rige los procesos de convocatoria.
- Verificar si se ha cumplido o no con lo dispuesto en los numerales 1 y 2 de la Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638.
- Verificar y evaluar si se encuentran en el legajo los sustentos del perfil de puesto indicado el TDR (término de referencia) de la convocatoria del personal CAS indeterminado.
- Verificar si el personal CAS indeterminado cumplió o no con el perfil del puesto indicados el TDR (término de referencia) de la convocatoria.
- Establecer las acciones a determinar en base a los hallazgos identificados, sea medidas correctivas, procesos disciplinarios u otros que correspondan.
- Emitir informe final con conclusiones y recomendaciones dirigido a la GM para su ejecución, previo informe de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
- Requerir información de las áreas pertinentes.”

Debe indicarse que, en adelante, se referenciará a **LA COMISIÓN**, respecto a las gestiones y documentaciones gestionadas por dicha instancia, relacionadas con el desarrollo y presentación de la presunta falta identificada respecto a la cual se solicita la apertura de proceso.

Que, asimismo, **LA COMISIÓN**, mediante Informe N° D000001-2024-CECCPMI-MDS de fecha 31 de julio de 2024, el Presidente de la Comisión de Evaluación de los Contratos CAS (en adelante, Presidente de la CECCPMI), solicitó a la Gerencia Municipal la ampliación de plazo de sesenta (60) días calendarios adicionales, a fin de proseguir con las actividades derivadas de la Resolución de Gerencia Municipal N°D000162-2024-GM-MDS de fecha 18 de junio de 2024.

Que, de otro lado, con la Carta N° D000528-2024-OGRH-OGA-MDS, de fecha 17 de julio de 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, requirió al servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES**, a fin que en plazo de tres días hábiles, presente la documentación válida que sustente su formación académica, indispensable para el cumplimiento del perfil de puesto en la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS, teniendo en consideración que dichos documentos corresponden a los presentados hasta el 21 de enero de 2020 para la convocatoria. dicha carta fue notificada de acuerdo con el artículo 20° y siguientes del TUO de la LPAG, el día 14 de agosto de 2024.

Que, no obstante lo solicitado, es de verse que el servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES**, no cumplió con remitir la información solicitado, que acredite el cumplimiento de los requisitos solicitados en los Términos de Referencia (TDR) de la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS, en ese sentido, presuntamente, el servidor antes mencionado ejerce la Función Pública como Especialista en Patrullaje a Pie, sin tener la Formación Académica indispensable para la misma, específicamente, al no haber presentado la documentación que acredite haber culminado sus estudios secundarios; siendo importante indicar que, de acuerdo a las bases del concurso CAS al que postuló, en su numeral 3 se estableció lo siguiente: *“Para que la postulación del candidato sea calificada como APTO, se deberá acreditar todos los requisitos mínimos indispensables (formación académica, conocimientos y experiencia); de lo contrario tendrán la calificación de NO APTO”.*

Que, como parte de las actividades a cargo de LA COMISION, la Gerencia Municipal a través de la Resolución de Gerencia Municipal N° D000181-2024-GM-MDS, de fecha 08 de agosto de 2024, aprobó con eficacia anticipada al 18 de julio de 2024, la ampliación del plazo de sesenta (60) días calendario adicionales, a fin de que la Comisión de Evaluación de los Contratos CAS, cumpla con sus funciones establecidas en el artículo tercero de la Resolución de Gerencia Municipal N°D000162-2024-GM-MDS de fecha 18 de junio de 2024.





*Municipalidad de Surquillo*

Que, siendo así, mediante Informe N° D000002-2024-CECCPMI-MDS, de fecha 18 de setiembre de 2024, el Presidente de la CECCPMI informó al Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, que se había cumplido con efectuar el desarrollo de la evaluación solicitada, considerando lo determinado en el artículo tercero de la Resolución de Gerencia Municipal N° D000162-2024-GM-MDS, que señala la siguiente actividad: “Emitir el informe final con conclusiones y recomendaciones dirigido a la Gerencia Municipal para su ejecución, previo informe de la Oficina General de Asesoría Jurídica.”

Que, seguidamente, mediante el Informe N° D000536-2024-OGAJ-MDS, de fecha 25 de setiembre de 2024, la Oficina General de Asesoría Jurídica remitió al Presidente de la CECCPMI, el informe legal sobre las acciones realizadas por la Comisión de Evaluación de los Contratos CAS que pasaron a la modalidad indeterminada, de fecha 25 de setiembre de 2024.

Que, de igual modo, con el Informe N° D000003-2024-CECCPMI-MDS, de fecha 10 de octubre de 2024, el Presidente de la CECCPMI, comunicó a la Gerencia Municipal sobre el cumplimiento de las actividades establecidas en el artículo 3° de la Resolución de Gerencia Municipal N° D000162-2024-GM-MDS.

Que, además, mediante el Memorando N° D001473-2024-GM-MDS, de fecha 15 de octubre de 2024, la Gerencia Municipal remitió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Informe N° D000003-2024-CECCPMI-MDS de fecha 10 de octubre de 2024, elaborado por la Comisión de Evaluación de los Contratos CAS que pasaron a la modalidad indeterminado, en el cual se indicó, entre otros, lo siguiente:

“(…) Es así que, la OGAJ, concluye en su documento de la referencia e), en indicar que, la Comisión cumplió en llevar a cabo las actividades establecidas en el artículo 3ro. de la resolución de la referencia a), precisando que, se pueden advertir hechos que configurarían presuntas faltas que deberán ser sometidas al deslinde de responsabilidad a través de la STPAD. (…)”.

Que, consecuentemente, la Gerencia Municipal solicitó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que se remita la evidencia suficiente y apropiada a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, tal como lo recomendó la Oficina General de Asesoría Jurídica, a fin de que se realice el deslinde de responsabilidad, de corresponder;

Que, al respecto, mediante Memorando N° D000866-2024-OGRH-OGA-MDS, de fecha 20 de noviembre de 2024, el Jefe de la Oficina de Gestión de Recurso Humanos, tiene a bien enviar adjunto el Desarrollo Técnico anexo al Informe N° D000033-2024-CECCPMI-MDS, de fecha 20 de noviembre de 2024, a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para que, de acuerdo a sus facultades, realice la evaluación del caso respecto al PROCESO CAS N° 006-2020-MDS, en los siguientes términos:

“(…)

## **2. ANALISIS**

A continuación, se presenta la evaluación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, respecto al PROCESO CAS N° 006-2020-MDS:

- 2.1** De la revisión efectuada al proceso CAS N° 006-2020-MDS – puesto de Especialista en Patrullaje a Pie para la Subgerencia de Policía Municipal y Serenazgo, se observa que el servidor **CAS GUTIERREZ MORALES WILDER JACKSANY**, resultó ganador de dicho proceso y suscribió contrato el 01 de febrero de 2020, debiendo precisar que para dicha convocatoria se establecieron los siguientes requisitos que a dicha fecha debió cumplir:





**PERFIL DEL PUESTO**

REQUISITOS	DETALLE
Formación académica, Grado Académico y/o nivel de estudios	<ul style="list-style-type: none"><li>Egresado de las Fuerzas Armadas. (deseable)</li><li>Secundaria completa. (Indispensable)</li></ul>
Experiencia	<ul style="list-style-type: none"><li>Mínima de seis (06) meses en labores de seguridad.</li><li>Mínima de seis (06) meses como chofer en el sector Público y/o Privado (indispensable)</li></ul>
Conocimientos para el puesto y/o cargo: (mínimo)	<ul style="list-style-type: none"><li>Conocimiento del reglamento nacional del tránsito. (deseable)</li><li>Licencia de conducir Clase y Categoría A-Ila o Licencia de conducir A1 del año 2009.</li></ul>

2.2 Ante ello, se advierte que, en mérito a la facultad de fiscalización posterior realizada no se ubicó en el legajo personal del servidor, los documentos que sustenten el cumplimiento de los requisitos de Formación académica, grado académico y/o nivel de estudios, requeridos en la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS citada en la imagen precedente.

2.3 En ese sentido, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos generó la Carta N° D000528-2024-OGRH-OGA-MDS, de fecha 17 de julio de 2024, mediante la cual se le solicita al servidor CAS GUTIERREZ MORALES WILDER JACKSANY, acredite el cumplimiento de los requisitos en los Términos de la Referencia (TDR) de la convocatoria CAS N° 006-2020-MDS, de acuerdo con el siguiente detalle, otorgándole un plazo para remitir dicha documentación.

a) Formación académica, Grado Académico y/o nivel de estudios:

- Egresado de las Fuerzas Armadas (de preferencia)
- Secundaria Completa (Indispensable)

Respecto a la BASE LEGAL que sustenta el procedimiento, se debe indicar lo siguiente:

2.4 El Artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado con Decreto Supremo N° 075-2008-PCM modificado con Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, se estableció el procedimiento a observarse por parte de las entidades a efectos de realizar la contratación de los servidores en dicho régimen, destacándose las siguientes etapas:

- Preparatoria;
- Convocatoria;
- Selección;
- Suscripción y registro del contrato

2.5 Sobre el particular, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de su Informe No 271-2015- SERVIR/GPGSC, precisó que "(...) las entidades deben establecer en la convocatoria y/o en las bases del





proceso de selección para el acceso al servicio civil, el perfil mínimo que debe reunir el postulante en función al cargo a desempeñar, las etapas del proceso, así como los criterios mediante los cuales se asignarán los puntajes respectivos en cada una de estas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso (.) corresponde a cada entidad verificar que las reglas que regirán el proceso de acceso al servicio civil, incluidos los Criterios de puntuación y los puntajes mínimos que se establezcan, estén expresadas en la convocatoria y/o en las bases y que éstas sean de público conocimiento"

2.6 Debemos tener presente que el procedimiento administrativo tiene como principio el de presunción de veracidad, ésta admite prueba en contrario, por lo que la Municipalidad Distrital de Surquillo, en adelante MDS, se encuentra facultada para proceder a la verificación y/o fiscalización posterior de los documentos presentados por su personal, en concordancia a lo dispuesto en el literal i del artículo IV de la Directiva N°001-2023-SERVIR-GDSRH - NORMAS PARA LA GESTION DEL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS.

2.7 De otro lado, el Informe Técnico N° 2069-2019-SERVIR/GPGSC (31.12.2019), hace referencia a los conceptos sobre infracciones continuadas, y plazos de prescripción acorde al TUO de la Ley N° 27444.

Respecto a la NEGACION de recibir la Carta N° D000528-2024-OGRH-OGA-MDS por parte del servidor:

2.8 Que habiéndose negado a recibir la Carta N° D000528-2024-OGRH-OGA-MDS, se procedió a realizar el Acta de Notificación por Negativa, el 14 de agosto 2024 - CONSTANCIA DE NOTIFICACION, en concordancia a lo establecido en la Ley N° 27444 y el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

2.9 A la fecha del presente Desarrollo Técnico, y considerando que el señor **GUTIERREZ MORALES WILDER JACKSANY** se negó a recibir la carta, y no se cuenta con información en el legajo personal que acredite lo indicado en el numeral 2.3 del presente informe, en ese sentido, presuntamente ejerce a la fecha la función pública, como Personal Especialista en Patrullaje a Pie en la MDS sin tener, la Formación Académica requerida, es decir, sin haber cumplido con acreditar su Secundaria completa, siendo importante indicar que, de acuerdo a las bases del concurso CAS al que postuló, en su numeral 3 se menciona lo siguiente: Para que la postulación del candidato sea calificada como APTA, se deberá acreditar todos los requisitos mínimos indispensables (formación académica, conocimientos y experiencia); de lo contrario tendrán la calificación de NO APTO.

2.10 Si bien el concurso CAS en el que resultó ganador el señor **GUTIERREZ MORALES WILDER JACKSANY**, corresponde al 01/02/2020, cabe precisar que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, toma conocimiento por primera vez de la presunta infracción señalada, por parte del citado servidor en julio de 2024, periodo en el que se venía efectuando la fiscalización posterior de su legajo y cumplimiento de perfil CAS, solicitándole vía Notificación (14/08/2024), sustente los requisitos del perfil que no se encontraron en su legajo, configurándose, presuntamente, una falta de carácter permanente y continuada, al laborar en una posición para la cual no contaría con el perfil del puesto CAS exigido: Secundaria completa (indispensable).

### 3. CONCLUSIONES

(...)."

3.4. En ese orden de ideas, tras analizar el proceso CAS N°000006-2020-MDS para el





puesto de Especialista en Patrullaje a Pie, se determinó que el servidor **GUTIERREZ MORALES WILDER JACKSANY** resultó ganador; sin embargo, no se encontraron en su legajo, los documentos que respalden su formación, solicitándole al servidor mediante Carta N° D000528-2024-OGRH-OGA-MDS, que adjunte la documentación de sustento, negándose a recibirla tal como consta en el Acta de Notificación el 14/08/2024.

- 3.5 En consecuencia, se ha evidenciado documentalmente en julio de 2024 que, el servidor ha ejercido y ejerce a la fecha, la función pública, laborando como Especialista en Patrullaje a Pie, en la MDS, presuntamente, sin haber cumplido con acreditar estudios secundarios completos, es decir, sin haber cumplido con el requisito de Formación Académica en la fecha en que postuló y resultó ganador, tal como señalaban las Bases en su numeral 3. *Para que la postulación del candidato sea calificada como APTA, se deberá acreditar todos los requisitos mínimos indispensables (formación académica, conocimientos y experiencia); de lo contrario tendrán la calificación de NO APTO, configurándose presuntamente una infracción por falta continuada que se presenta día a día, al trabajar en un puesto sin cumplir requisitos.*

Que, finalmente, en virtud a la información vertida por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, remite el presente Informe de Precalificación al Órgano Instructor concluyendo el inicio a una investigación por medio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES**, quien aparentemente, ejerce la Función Pública como Especialista en Patrullaje a Pie, sin tener la Formación Académica indispensable para la misma, específicamente, sin acreditar haber culminado sus estudios secundarios; inobservando lo dispuesto en el numeral 3 las bases del concurso CAS al que postuló, en el cual se menciona lo siguiente: *“Para que la postulación del candidato sea calificada como APTA, se deberá acreditar todos los requisitos mínimos indispensables (formación académica, conocimientos y experiencia); de lo contrario tendrán la calificación de NO APTO”.*

#### IV. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD. ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA DICHA RECOMENDACIÓN. –

##### De la Función pública

En virtud del artículo 1° de la LCEFP, los principios, deberes y prohibiciones éticos que regula el presente Código, rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° del referido Código. Asimismo, siguiendo este dispositivo, el artículo 2° del citado cuerpo normativo define a la función pública como toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

##### Del Principio de Probidad

El numeral 2 de artículo 6° de la LCEFP, establece que todo servidor público debe actuar con rectitud honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

Una empleada proba o empleado probo es quien actúa con honradez, rectitud de ánimo e integridad en su conducta funcional, particularmente, en su relación con las personas administradas -sean usuarios/as de los servicios o proveedores/as de la entidad- e incluso frente al resto del personal. La mayor muestra de probidad es la exigencia de privilegiar los intereses públicos confiados a su responsabilidad por encima de sus intereses propios. De ahí que la norma afirma que todo provecho o ventaja personal debe ser desechado, incluso, todo aquello que pudiera dar la apariencia de beneficio.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública. Guía para funcionarios y servidores del Estado. Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) Coordinación General de la CAN. Primera edición, enero 2016, página 17.





### Del Principio de Idoneidad

El numeral 4 de artículo 6° de la LCEFP, establece que todo servidor público debe tener la aptitud técnica, legal y moral, que es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública: y, debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

El interés en la valoración del mérito no solo promueve diferenciar positivamente entre quien posee méritos de quien no los tiene, sino que busca que la gestión pública reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de su realidad.<sup>5</sup>

### Del Principio de Veracidad

El numeral 5 del artículo 6° de la LCEFP, exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con los todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía.

Las expresiones, declaraciones, afirmaciones y documentos que genera un/a empleado/a público/a deben ser veraces. Es su responsabilidad confirmar la certeza de los hechos que afirma y asegurarse de la posibilidad de cumplir los ofrecimientos que realiza antes de efectuar declaraciones, afirmaciones, firmar documentos o comunicarlos a la ciudadanía y a quienes integran la institución.<sup>6</sup>

### Sobre los plazos de prescripción en el caso de infracciones permanentes

En cuanto a las infracciones permanentes, éstas “se caracterizan porque determinan la creación de una situación antijurídica que se prolonga durante un tiempo por voluntad del autor. Así a lo largo de aquel tiempo el ilícito se sigue consumando, la infracción se continúa cometiendo, se prolonga hasta que se abandona la situación antijurídica”<sup>7</sup>, por ende, en estos casos en que la acción infractora permanece en el tiempo, el plazo de prescripción se computará desde el día en que cesó la acción.

Por el carácter permanente de la falta en cuestión, se advierte que no son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta en sí misma (en este caso, el ejercicio de la función pública de manera antijurídica), por lo que el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento<sup>8</sup>.

Consecuentemente, el poder jurídico para ejercer la facultad sancionadora de esta entidad edil no ha prescrito, por consiguiente, en aras de respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, ésta Secretaría Técnica del PAD, recomienda a la autoridad competente (Órgano Instructor) en inicio del PAD en contra del servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES**.

### Sobre la Facultad de Fiscalización Posterior

La fiscalización posterior se constituye como facultad de la administración, es un procedimiento de comprobación o inspección que verifica la veracidad de los documentos, información o declaraciones presentadas por los administrados o sus representantes para verificar la autenticidad de los documentos, información o declaraciones presentadas por el administrado. Así bien pues dicha potestad se haya regulada en el artículo 34° del TUO de la LPAG, según el cual:

<sup>5</sup> Principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública. Guía para funcionarios y servidores del Estado. Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) Coordinación General de la CAN. Primera edición, enero 2016, página 22.

<sup>6</sup> Principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública. Guía para Coordinación General de la CAN. Primera edición, enero 2016, páginas 23 y 24.

<sup>7</sup> DE PALMA DEL TESO, Ángeles. “Las infracciones administrativas continuadas, las infracciones permanentes, las infracciones de estado y las infracciones de pluralidad de actos: distinción a efectos del cómputo del plazo de prescripción”. Revista Española de Derecho Administrativo, Núm. 112, 2001, p. 557.

<sup>8</sup> En virtud de lo dispuesto por la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC del 26 de junio de 2020.





### Artículo 34º.- Fiscalización Posterior

- 34.1** Por la fiscalización posterior, la entidad ante la que es realizado un procedimiento de aprobación automática, evaluación previa o haya recibido la documentación a que se refiere el artículo 49; queda obligada a verificar de oficio mediante el sistema del muestreo, la autenticidad de las declaraciones, de los documentos, de las informaciones y de las traducciones proporcionadas por el administrado.  
(...)

#### Análisis del caso en particular

Que, en relación con la conducta del servidor CAS **WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES**, se advierte que, resultó ganador del Proceso CAS N° 006-2020-MDS – para la “Contratación Administrativa de Servicios – Puestos Operativos” para el puesto de Especialista en Patrullaje a Pie, siendo su Unidad Orgánica la Subgerencia de Policía Municipal y Serenazgo, actualmente Subgerencia de Seguridad Ciudadana, tal y como se puede verificar en la siguiente imagen:

CONVOCATORIA CAS N° 006-2020  
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS  
PUESTOS OPERATIVOS  
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS FINALES

N°	Apellidos y Nombres	Puntaje	Porcentaje	Orden de Mérito	Resultado
23	GUTIERREZ MORALES, WILDER	13	65%	27	GANADOR (*)

Que, asimismo, según se advierte del acápite II “Perfil de Puesto” del proceso CAS, como requisitos de “Formación académica, Grado Académico y/o nivel de estudios”: se requirió:

- Egresado de las Fuerzas Armadas (de preferencia)
- Secundaria Completa (Indispensable)

Que, no obstante, en virtud del Principio de Privilegio de Controles Posteriores previsto en el numeral 1.16 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019, y conforme a lo dispuesto en la Resolución de Gerencia Municipal N° D000162- 2024-GM-MDS, de fecha 18 de junio de 2024; se verificó en el legajo personal del servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES** que no obraban los documentos que sustenten, entre otros, el cumplimiento de los requisitos de “Formación académica, Grado Académico y/o nivel de estudios” requeridos en la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS.

Que, por ello, se generó la Carta N° D000528-2024-OGRH-OGA-MDS, de fecha 17 de julio de 2024, mediante la cual se solicitó al servidor **WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES** que acredite el cumplimiento de los requisitos en los Términos de la Referencia (TDR) de la convocatoria CAS N° 006-2020-MDS, relativos a:

- a) Formación académica, Grado Académico y/o nivel de estudios:
- Secundaria Completa. (Indispensable)







*Municipalidad de Surquillo*

deberá acreditar todos los requisitos mínimos indispensables (formación académica, conocimientos y experiencia), de lo contrario tendrán la calificación de NO APTO”.

Que, por ende, nos encontraríamos ante una infracción permanente, ya que, habría ejercido la función pública, presuntamente bajo el influjo de información inexacta y/o incompleta; siendo que, dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica.

Que, ahora bien, debe quedar claro que, quienes laboran en las entidades públicas tienen una doble responsabilidad; por un lado, la de cumplir con el mandato para el cual fue contratado por el Estado y, por otro, la de cuidar la imagen de la administración pública, en tanto representa al Estado. De ahí la exigencia de una conducta ejemplar en la sociedad.

Que, en ese sentido, se advierte que el servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES** presuntamente habría vulnerado el Principio de Probidad, establecido en el numeral 2 del artículo 6° de la LCEFP, ya que, no habría actuado con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; en razón a que, habría venido ejerciendo la función pública, laborando como Especialista en Patrullaje a Pie de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, presuntamente sin contar con la documentación que acredite que cumplía con el requisito de “secundaria completa”, que se exigía en la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS para optar por el puesto que desempeña hasta la fecha.

Que, también presuntamente habría vulnerado el Principio de Idoneidad, establecido en el numeral 4 del artículo 6° de la LCEFP, ya que, habría demostrado no tener la aptitud técnica, legal y moral, para el acceso y ejercicio de la función pública; toda vez que, presuntamente no tendría el requisito indispensable de “secundaria completa”, que se exigía en la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS para optar por el puesto Especialista en Patrullaje a Pie de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, por lo que habría accedido a dicho cargo y mantenido vínculo con la entidad hasta la fecha.

Que, adicionalmente, habría vulnerado el Principio de Veracidad, estipulado en el numeral 5 del artículo 6° de la LCEFP, ya que, no habría actuado con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y la ciudadanía, ni contribuyó al esclarecimiento de los hechos; toda vez que, habría desempeñado el puesto de Especialista en Patrullaje a Pie, sin acreditar que contaba con el requisito de “secundaria completa”, que se exigía en la Convocatoria CAS N° 006-2020-MDS, manteniendo oculto este hecho a la entidad durante la vigencia de la relación laboral, hasta que se detectó esta circunstancia, en mérito a la facultad de fiscalización posterior realizada.

Que, en conclusión, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario RECOMIENDA el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES**, al existir indicios suficientes de la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el artículo 85° literal q) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referida a: “Las demás que señale la Ley”, en concordancia con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber vulnerado los Principios de Probidad, Idoneidad y Veracidad, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la LCEFP, respectivamente.

## V. LA NORMA JURÍDICA VULNERADA. –

De los documentos anteriormente descritos, se advierte que, el servidor **CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES** habría presuntamente vulnerado las siguientes normas jurídicas:

❖ Ley N° 30057

“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:

(...)





Municipalidad de Surquillo

**q) Las demás que señale la Ley”.**

En concordancia con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido, presuntamente, lo dispuesto en el numeral 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, referente a los Principios de la Función Pública, Cabe señalar que, las normas del Código de Ética de la Función Pública buscan el cumplimiento de principios y deberes éticos por parte de los servidores públicos, pero siempre en el marco de la función pública;

❖ Ley del Código de Ética de la Función Pública

**Artículo 6.-**

**Principios de la Función Pública**

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

**2. Probidad**

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

**4. Idoneidad**

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

**5. Veracidad**

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.”

**VI. PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR, DE CORRESPONDER. –**

Que, no se propone la adopción de una medida cautelar;

**VII. LA POSIBLE SANCION A LA FALTA COMETIDA. –**

Que, para la identificación de la posible sanción a imponer, se hace indispensable considerar que el Tribunal Constitucional, en el Expediente N°2192-2004-AA/TC, ha sostenido lo siguiente: “(...) los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)”.

Que, En aplicación del precedente administrativo, aprobado por Resolución de Sala Plena N°001-2021-SERVIR/TSC, en los casos que por sus circunstancias particulares se consideran de suma gravedad, lo que correspondería es la imposición de la sanción de **DESTITUCIÓN**; toda vez que, conllevarían al mantenimiento de una relación laboral insostenible.

Que, de lo expuesto anteriormente y de comprobarse el supuesto de hecho objeto de imputación, por haber infringido presuntamente lo dispuesto en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y el numeral 14.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”<sup>9</sup>, vulnerando los numerales 2) Probidad , 4) Idoneidad y 5) Veracidad, del artículo 6° de la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, referente a los Principios de la Función Pública, la posible sanción que le correspondería aplicar, sería la **DESTITUCIÓN**.

Que, esta sanción es la más gravosa de todas, puesto que implica el término de la relación de prestación de

<sup>9</sup> Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, publicada el 24 de marzo de 2015, y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, publicada el 23 de junio de 2016.





*Municipalidad de Surquillo*

servicios y debe ser impuesta en aquellos casos en que el mantenimiento de dicha relación resulte insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida, la cual debe encontrarse prevista en la Ley N° 30057, Ley N° 27815 u otra norma con rango de ley. Además, esta sanción trae consigo una sanción accesoria de inhabilitación para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años.

### **VIII. DEL PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO. -**

Que, de conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el numeral 16.1 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, se le otorga el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos contados a partir del día siguiente de notificada la presente, en la mesa de partes de la Municipalidad Distrital de Surquillo. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo, caso contrario, esta Autoridad continuará con el procedimiento hasta la emisión del informe correspondiente;

### **IX. LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRORROGA. -**

Que, acorde con lo dispuesto en el literal c) del numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>, en el caso de la sanción de Destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor; y, el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción<sup>10</sup>;

Que, en el presente caso, el JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS de la Municipalidad Distrital de Surquillo tiene la condición de órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario. Por tanto, se deberá presentar el descargo o solicitar la prórroga ante la OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS;

### **X. LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR O EXSERVIDOR CIVIL EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO, CONFORME SE DETALLAN EN EL ARTÍCULO 96° DEL REGLAMENTO. -**

Que, mientras el servidor esté inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario, tendrá derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, así como, a ser representado por el abogado de su libre elección, brindar informe oral, presentar y ofrecer pruebas, acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario; y, en general, ejercer todos los derechos que la ley permite;

### **XI. DECISION DE INICIO DE PAD. -**

**ARTICULO PRIMERO.- INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** al servidor CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES, quien presuntamente habría incurrido en la comisión de falta de carácter administrativo disciplinario, por cuanto los hechos suscitados se encontrarían tipificados como falta en el literal q) Las demás que la Ley señale, del artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido presuntamente lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, referente a los Principios de la Función Pública, sobre: Probidad, Idoneidad y Veracidad.

#### **2. Probidad**

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

<sup>10</sup> Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario  
93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:  
(...)

c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.





*Municipalidad de Surquillo*

#### **4. Idoneidad**

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

#### **5. Veracidad**

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.”

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** al servidor CAS WILDER JACKSANY GUTIERREZ MORALES, la presente resolución juntamente con el Informe de Precalificación de vistos y los actuados, a efectos que, en el término de CINCO (05) DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente de notificado el presente acto resolutivo, presente los descargos que considere pertinente ante este Despacho, en calidad de Órgano Instructor. Para tal efecto, el servidor podrá presentar sus descargos a través de la Mesa de Partes de la Municipalidad Distrital de Surquillo.

**ARTÍCULO TERCERO. - REMÍTASE** el presente acto resolutivo a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su correspondiente seguimiento y custodia.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**

Documento firmado digitalmente  
FELIX GONZALO TUMAY SOTO  
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FTS

