



Expediente N° 000017-2023-ST/MOY

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N° 287 -2024-GM/MOY

Yarabamba, 20 de diciembre del 2024

VISTO:

Informe de Acción de Oficio Posterior N° 24042-2023-CG/PREVI-ADP de fecha 13 de noviembre del 2023, Informe N° 738-2023-MOY-GM-GPP de fecha 11 de diciembre del 2023, Informe N° 596-2024-RRHH-MOY de fecha 02 de setiembre del 2024, Informe de Precalificación N° 002-2024-HFJ-ST-MOY de fecha 16 de diciembre del 2024 emitido por la Secretaría Técnica de la Municipalidad Distrital de Yarabamba.

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, publicada el 4 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.

Que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de publicación de dicho reglamento, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014. En la Tercera Disposición Complementaria Final, a su vez, se precisó que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR podría aprobar normas aclaratorias o de desarrollo de dicho reglamento, dentro del marco legal vigente.

Que, el 20 de marzo de 2015 la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", en adelante la Directiva, para una adecuada aplicación del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057.

Que, en el numeral 4 de la Directiva se estableció lo siguiente: "La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento".

Que, a partir del 14 de setiembre de 2014 el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 es aplicable a los servidores y ex servidores de los regímenes laborales sujetos los Decretos Legislativos N° 276 y 728, así como a aquellos que se encuentran en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057; estando excluidos los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE regula respecto al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





Por lo que estando a la recomendación contenida en el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 01-2024-HFJ-ST-MDY, del Abg. Henry Fredes Jaen, Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, conforme Anexa D Estructura del Acto que inicia el PAD, se procede a la APERTURA DE PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, siendo los fundamentos facticos y legales los siguientes:

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

El servidor civil investigado en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario es el Sr. EDWARD ELOY ALARCON VERA, identificado con DNI N° 29666853, domiciliado en Urb. Villa Hermosa Cerro July Zona A, Mz. I, Lote II, distrito de Jose Luis Bustamante y Rivero, Provincia y Departamento de Arequipa, quien ocupó el cargo de Gerente de Planificación y Presupuesto desde el 01 de octubre del 2019 hasta el 03 de enero del 2023.

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

Falta disciplinaria

2.1. Se imputa al procesado la comisión de falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

Hechos que configurarían la falta

Que, con fecha 21 de noviembre del 2023, oficio N° 17671-2023-CG/PREVI, se pone en conocimiento de la Municipalidad Distrital de Yarabamba el informe de acción de oficio posterior N° 24042-2023-CG/PREVI-ADP, mediante el cual se advierte un hecho con indicio de irregularidad el cual se basa en que, la entidad no ejecuto el presupuesto 2022 destinado a financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que deben de realizar las oficinas municipales de atención a la persona con discapacidad, afectando la promoción, protección y realización de actividades en favor de las personas con discapacidad.

Que, con fecha 11 de diciembre del 2023, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto mediante informe N° 738-2023-MDY-GM-GPP, informa que "de acuerdo a los reportes no se ha programado recursos para el año 2022 para financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que por ley deben realizar las oficinas regionales de atención a la persona con discapacidad (DREDIS) y las oficinas municipales de atención a la persona con discapacidad (OMAPED) a favor de la población con discapacidad de la jurisdicción.

Que, la Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 2022 dispuso que:

"Los gobiernos regionales y los gobiernos locales, están obligados para utilizar hasta el 0.5% de su presupuesto institucional, debiendo priorizarse su gasto, en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, para la realización de obras, mantenimiento, reparación o adecuación destinados a mejorar o proveer de accesibilidad a la regionales y municipales que están al servicio de todos los ciudadanos y prioritariamente a quienes se encuentren en situación de discapacidad.

Asimismo, los gobiernos regionales y gobiernos locales están obligados para utilizar hasta el 0.5% de su presupuesto institucional, debiendo priorizarse su gasto, para financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que por Ley deben realizar las Oficinas Regionales de Atención a la





Persona con Discapacidad (DREDIS) y las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPEO) a favor de la población con discapacidad de su jurisdicción”.

Que, con fecha 02 de septiembre del 2024, la oficina de Recursos Humanos mediante informe N°596-2024-RRHH-MDY, informa sobre quien fue el servidor que se encontraba como Gerente de Planificación y Presupuesto en el año 2022, precisando que dicho cargo fue ejercido por el ex servidor EDWARD ELOY ALARCON VERA.

Que, respecto, el artículo 6° de la Ley N° 29973, Ley de la Persona con Discapacidad, dispone que:

“El Estado asigna progresivamente los recursos presupuestales necesarios para la promoción, protección y realización de los derechos de la persona con discapacidad, y promueve la cooperación internacional en esta materia.

Los gobiernos regionales y las municipalidades promueven la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de programación participativa del presupuesto y les presta asesoría y capacitación”.

En esa línea, el artículo 79.1° del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley de la Persona con Discapacidad, a dispuesto que:

“Los Gobiernos Locales adecúan su estructura orgánica y sus instrumentos de gestión, a fin de incorporar la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPEO. Asimismo, llevan a cabo el diseño para el funcionamiento de la OMAPEO.

La implementación y funcionamiento de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPEO se financia con cargo al presupuesto institucional del Gobierno Local correspondiente, en el marco de la normativa vigente.”

Asimismo, la Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N°31365, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 2022 dispuso que:

“Los gobiernos regionales y los gobiernos locales, están obligados para utilizar hasta el 0,5% de su presupuesto institucional, debiendo priorizarse su gasto, en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, para la realización de obras, mantenimiento, reparación o adecuación destinados a mejorar o proveer de accesibilidad a la infraestructura urbana de las ciudades incluyendo el acceso a los palacios y demás sedes regionales y municipales que están al servicio de todos los ciudadanos y prioritariamente a quienes se encuentren en situación de discapacidad.

Asimismo, los gobiernos regionales y gobiernos locales están obligados para utilizar hasta el 0,5% de su presupuesto institucional, debiendo priorizarse su gasto, para financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que por Ley deben realizar las Oficinas Regionales de Atención a la Persona con Discapacidad (DREDIS) y las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPEO) a favor de la población con discapacidad de su jurisdicción”.

De lo señalado, se desprende que la Municipalidad Distrital de Yarabamba, tuvo la obligación de incluir en su presupuesto institucional para el año 2022, un monto equivalente al 0.5 % del total de su presupuesto institucional 2022, destinado a financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que deben de realizar las oficinas municipales de atención a la persona con discapacidad.





En esa línea de análisis, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, mediante informe N°738-2023-MDY-GM-GPP, ha informado que "de acuerdo a los reportes no se ha programado recursos para el año 2022 para financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que por ley deben realizar las oficinas regionales de atención a la persona con discapacidad (DREDIS) y las oficinas municipales de atención a la persona con discapacidad (OMAPEO) a favor de la población con discapacidad de la jurisdicción, de lo que se desprende que se omitió dar cumplimiento a lo establecido en la Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N°31365, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 2022.

En este punto es menester precisar que, el presente procedimiento se le imputa al investigado haber incurrido en la infracción contenida en el literal d. del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil "La negligencia en el desempeño de las funciones", al respecto la falta tipificada descrita en el párrafo anterior, necesita obligatoriamente de la remisión a otra norma para su aplicación, sea de carácter nacional (Ley, Decreto Supremo, entre otros) o interno (Reglamento Interno de Trabajo, ROF, MOF, Estatuto, entre otros); la cual debe establecer funciones que puedan ser consideradas como negligentemente cumplidas; tal como lo señala el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC que establecen como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 15, 22,31,32,33,39,40,41 de dicha resolución los cuales señalan que:



"Resolución de Sala Plena No 001-2019-SERVIR/TSC

15. Del mismo modo, dado el carácter indeterminado de las normas, considera indispensable que los órganos competentes de la Administración Pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario superen tal circunstancia analizando y aplicando, después de la Ley, en primer lugar las normas reglamentarias, y posteriormente las normas de gestión interna de cada entidad, con el fin de realizar una correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción que se pueda comprobar a partir de la motivación. (...)

22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuales son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación. (...)

31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.

32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas". Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento.





Yarabamba

Recuperando
Nuestro Distrito



33. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano², señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

39. En ese sentido, esta Sala considera que al imputar una falta prevista en la Ley -no en el Reglamento- corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N° 30057.

40. De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.

41. En este punto, este Tribunal no puede ser ajeno al hecho que, en los casos en los que ha tenido ocasión de pronunciarse, ha advertido que para sancionar a un servidor las entidades suelen vincular las disposiciones que contienen obligaciones, deberes y prohibiciones con la falta referida a la negligencia en el desempeño de las funciones, lo cual, conforme se desprende de los numerales 32 y 33 de la presente resolución, no es correcto. Igualmente, vinculan dichas disposiciones con el numeral 98.3 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley N° 30057, como si aquella fuera una falta independiente, lo que tampoco es correcto.”

En ese sentido, conforme a lo dispuesto en el precedente de observancia obligatoria señalado en los párrafos precedentes, se dilucida que, se debe especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios asimismo se debe determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.

Al respecto se debe precisar que, el investigado tuvo el cargo de Gerente de Planificación y Presupuesto en el periodo comprendido desde el 01 de octubre del 2019 al 03 de enero del 2023 conforme lo informado por el área de Recursos Humanos mediante Informe N°596-2024-RRHH-MDY.

En esa línea de análisis, es menester traer a colación lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones vigente de nuestra entidad, mediante el cual se desarrolla las funciones correspondientes a la Gerencia de Planificación y Presupuesto, las cuales se desarrollan en el Artículo 35 y 36º las cuales señalan:

Artículo 34º.- La Gerencia de Planificación y Presupuesto, es el órgano de asesoramiento de segundo nivel organizacional, encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de planificación y presupuesto, racionalización, estadística informática y procesos.





así como evaluar, aprobar y declarar la viabilidad de los proyectos o programas de inversión en concordancia con las normas técnicas legales vigentes.

Artículo 35º.- Esta a cargo de un Gerente, quien depende jerárquicamente de Gerencia Municipal.

Artículo 36º.- Corresponde a la Gerencia de Planificación y Presupuesto las siguientes funciones:

2. Programar, dirigir, coordinar y controlar las acciones de las fases del proceso presupuestario del sistema de planificación, racionalización, estadística, proyectos y cooperación técnica financiera nacional e internacional.

10. Orientar y programar el gasto en función a los lineamientos de políticas sobre cuales se sustenta la actual gestión Municipal en coordinación con la Gerencia de Administración, proponiendo directivas internas de control presupuestal, adecuadas a las disposiciones legales de los rectores del sistema de presupuesto público y del órgano de control.

15. Evaluar la ejecución presupuestaria, proponiendo las modificaciones presupuestales y transferencias de asignaciones necesarias para el mejor cumplimiento de los objetivos, efectuando el seguimiento y monitoreo de acuerdo a las normas legales vigentes y del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF).

En virtud a lo señalado, se infiere que la Gerencia de Planificación y Presupuesto es la encargada de planificar el presupuesto y el gasto de la entidad en irrestricta observancia de las leyes que regulan el presupuesto público.

En ese sentido, como se ha señalado en los párrafos precedentes, la entidad a omitido de incluir en el presupuesto institucional 2022, un monto equivalente al 0.5 % el cual debió estar destinado a financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que deben de realizar las oficinas municipales de atención a la persona con discapacidad, afectando la promoción, protección y realización de actividades en favor de las personas con discapacidad.

Asimismo, se ha advertido que conforme al Reglamento de Organización y Funciones recae en el Gerente de Planificación y Presupuesto la planificación, organización dirección y control del presupuesto y el gasto de la entidad, por lo cual este debió de incluir dentro de la planificación del presupuesto institucional para el año 2022, un presupuesto equivalente al 0.5 % del Presupuesto institucional del año 2022 destinado a financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que deben de realizar las oficinas municipales de atención a la persona con discapacidad.

En relación a ello, se debe precisar que conforme a lo señalado en el artículo 53.2º de la Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional Presupuestario, "a) La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces presenta al Titular del Pliego para su revisión el proyecto del Presupuesto Municipal, la Exposición de Motivos y los Formatos correspondientes.", asimismo en su artículo 54.1º dispone que "Los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales, sus organismos públicos descentralizados y sus empresas; el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE y sus empresas promulgan o aprueban, según sea el caso, y presentan sus presupuestos conforme a lo siguiente: a) Promulgan o aprueban, según sea el caso, sus respectivos presupuestos dentro de un plazo que vence el 31 de diciembre de cada año fiscal anterior a su vigencia".





De lo señalado en el párrafo precedente se colige que, la oficina de presupuesto es la responsable por la elaboración del Presupuesto Municipal, el cual es aprobado hasta el 31 de diciembre del año fiscal anterior a su vigencia, en ese sentido en conformidad con lo señalado en el informe N° 596-2024-RRHH-MOY emitido por la unidad de Recursos Humanos, el servidor EDWARD ELOY ALARCON VERA, desempeñaba el cargo de Gerente de Planeamiento y Presupuesto entre el periodo de 01/10/2019 al 03/01/2023, siendo este el responsable de no incorporar en el presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Yarabamba del año 2022, por lo cual se tipificaría la infracción de negligencia en el desempeño de las funciones, al no cumplir sus funciones establecidas en el ROF de la entidad previstas en el 34° y 36° numerales 2, 10 y 15, así como inobservar normas de la materia como la vigésima novena disposición complementaria final de la Ley del Presupuesto del año 2022.

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



Los documentos que sirven de fundamento a la presente resolución y que forman parte del expediente, se encuentran descritos en el punto V del Informe de Precalificación N° 002-2024-HFJ-ST-MOY de fecha 16 de diciembre del 2024, suscrito por el Secretario Técnico de la Municipalidad Distrital de Yarabamba Abg. Henry Fredes Jaén mediante el cual recomienda el inicio del procedimiento sancionador en contra de los servidores EDWARD ELOY ALARCON VERA, con el que da cuenta respecto de la actuación de los procesados, respecto del cual se le imputa falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de funciones.

IV. LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Conforme se ha descrito los hechos, se tiene que la conducta de los procesados tipifica como falta disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

Asimismo, el servidor investigado con sus acciones habría vulnerado las normas siguientes:

- Ley N° 31365, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 2022:

Vigésima Novena.

Los gobiernos regionales y los gobiernos locales, están obligados para utilizar hasta el 0,5% de su presupuesto institucional debiendo priorizarse su gasto, en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, para la realización de obras, mantenimiento, reparación o adecuación destinados a mejorar o proveer de accesibilidad a la infraestructura urbana de las ciudades incluyendo el acceso a los palacios y demás sedes regionales y municipales que están al servicio de todos los ciudadanos y prioritariamente a quienes se encuentren en situación de discapacidad. Asimismo, los gobiernos regionales y gobiernos locales están obligados para utilizar hasta el 0,5% de su presupuesto institucional, debiendo priorizarse su gasto, para financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que por Ley deben realizar las Oficinas Regionales de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS) y las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPEO) a favor de la población con discapacidad de su jurisdicción. Los gobiernos regionales y los gobiernos locales informan anualmente, por escrito, a la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad, y a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República, sobre el cumplimiento de lo establecido en la presente disposición, bajo responsabilidad del titular del pliego, gerente general y gerente municipal respectivamente. Una copia de dicho informe se remite al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). El plazo para enviar el informe anual para ambas comisiones es de noventa (90) días calendario de culminado el año fiscal correspondiente.



► Ley N° 29973, Ley de la Persona con Discapacidad:

Artículo 6. Recursos del Estado

El Estado asigna progresivamente los recursos presupuestales necesarios para la promoción, protección y realización de los derechos de la persona con discapacidad, y promueve la cooperación internacional en esta materia.

Los gobiernos regionales y las municipalidades promueven la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de programación participativa del presupuesto y les presta asesoría y capacitación

► Reglamento de la Ley N° 29973, Ley de la Persona con Discapacidad:

Artículo 79.- Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPEO

Los Gobiernos Locales adecúan su estructura orgánica y sus instrumentos de gestión, a fin de incorporar la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPEO. Asimismo, llevan a cabo el diseño para el funcionamiento de la OMAPEO.

La implementación y funcionamiento de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPEO se financia con cargo al presupuesto institucional del Gobierno Local correspondiente, en el marco de la normativa vigente.

► Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Yarabamba:

Artículo 34°.- *La Gerencia de Planificación y Presupuesto, es el órgano de asesoramiento de segundo nivel organizacional, encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de planificación y presupuesto, racionalización, estadística informática y procesos, así como evaluar, aprobar y declarar la viabilidad de los proyectos o programas de inversión en concordancia con las normas técnicas legales vigentes*

Artículo 35°.- *Esta a cargo de un Gerente, quien depende jerárquicamente de Gerencia Municipal.*

Artículo 36°.- *Corresponde a la Gerencia de Planificación y Presupuesto las siguientes funciones:*

2. Programar, dirigir, coordinar y controlar las acciones de las fases del proceso presupuestario del sistema de planificación, racionalización, estadística, proyectos y cooperación técnica financiera nacional e internacional.

10. Orientar y programar el gasto en función a los lineamientos de políticas sobre cuales se sustenta la actual gestión Municipal en coordinación con la Gerencia de Administración, proponiendo directivas internas de control presupuestal, adecuadas a las disposiciones legales de los rectores del sistema de presupuesto público y del órgano de control.

15. Evaluar la ejecución presupuestaria, proponiendo las modificaciones presupuestales y transferencias de asignaciones necesarias para el mejor cumplimiento de los objetivos, efectuando el seguimiento y monitoreo de acuerdo a las normas legales vigentes y del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF).

V. LA MEDIDA CAUTELAR, DE CORRESPONDER

El Artículo 96 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil regula referente a las medidas cautelares, estableciéndose:

Artículo 96. Medidas cautelares

96.1 Luego de comunicar por escrito al servidor civil sobre las presuntas faltas, la autoridad del proceso administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Oficina de Personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo.





96.2 Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ella no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.

96.3 Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.

96.4 Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

En concordancia, el artículo 108 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el DECRETO SUPLENTO N° 040-2014-PCM, establece:

"De acuerdo con el artículo 96 de la Ley, las medidas cautelares que excepcionalmente podrá adoptar la entidad son: a) Separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la Oficina de recursos humanos, a la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad. b) Exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de trabajo. Las medidas cautelares pueden ser adoptadas al inicio o durante el procedimiento administrativo disciplinario sin perjuicio del pago de la compensación económica correspondiente. Excepcionalmente, pueden imponerse antes del inicio del procedimiento, siempre que el órgano instructor determine que la falta presuntamente cometida genera la grave afectación del interés general. La medida provisional se encuentra condicionada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario".

En el presente caso no se dispone la adopción de ninguna medida cautelar.

VI. LA POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA

Conforme a lo señalado en el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita, b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, y c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

El artículo 90° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, establece: "La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos a quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".

De acuerdo a lo expuesto y conforme a lo señalado en el artículo 85 de la Ley de Servicio Civil, las faltas de carácter disciplinario detallados en dicha norma. Pudiera corresponder a los procesados la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario.

VII. EL PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Conforme al artículo 939 numeral 93.1 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo III del reglamento, el servidor el procesado tendrá un plazo de 05 días hábiles de notificada con la presente resolución para presentar sus descargos y pruebas que crea conveniente para su defensa.

VIII. LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA

Conforme a lo señalado en el numeral 16.1 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionado de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con la Resolución de Presidencia Ejecutiva 092-2016-SERVIR-PE, "los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo III del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe".





Por lo tanto, el procesado deberá presentar sus descargos o solicitud de prórroga por Mesa de Partes de la Entidad, asumiendo competencia para resolver los mismos, este Órgano Instructor.

IX. LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO, CONFORME SE DETALLAN EN EL ARTÍCULO 96 DEL REGLAMENTO

Mientras el servidor bajo investigación, este sometido a este procedimiento administrativo disciplinario tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y todas las reglas establecidas en el artículo 96 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

X. DECISIÓN DE INICIO DEL PAD

Por los fundamentos previamente expuestos y, estando a las facultades establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento y la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil":

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del servidor **EDWARD ELOY ALARCON VERA** por la presunta comisión de la falta disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) d) negligencia en el desempeño de sus funciones: referido a los hechos que se precisa en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR copia de la presente resolución al involucrado **EDWARD ELOY ALARCON VERA**; así como los antecedentes que dieron origen a la misma. Precizando que puede acceder al expediente conforme lo indicado en el artículo III del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057.

ARTÍCULO TERCERO: PRECISAR que, en salvaguarda del Derecho de Defensa, la persona antes referida puede presentar su **DESCARGO POR ESCRITO** dentro del plazo de cinco (05) días hábiles (los cuales deben ser contados a partir del día siguiente de la notificación).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARABAMBA

Econ. Nicolás Edwing Bernal Borda
GERENTE MUNICIPAL

