



Expediente Nº 000006-2024-ST/MDY

RESOLUCIÓN Nº 068 - 2025- GM / MDY

Yarabamba, 29 de abril del 2025.

VISTO:

Informe de acción de oficio posterior Nº 8337-2024-CG/PREVI-ADP de fecha 17 de abril del 2024, Informe Nº 538-2024-MDY-GM-GPP de fecha 02 de julio del 2024, Informe Nº 450-2024-RRHH-MDY de fecha 09 de julio del 2024, Informe Nº 71-2025-RRHH-GAF-MDY de fecha 21 de enero del 2025, Informe de Precalificación Nº 011-2025-HFJ-ST-MDY de fecha 23 de abril del 2025 emitido por la Secretaría Técnica de la Municipalidad Distrital de Yarabamba.

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley Nº 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 Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el titular 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 septiembre 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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", en adelante la Directiva, para una adecuada aplicación del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 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 Nº 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento".

Que, a partir del 14 de septiembre de 2014 el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley Nº 30057 es aplicable a los servidores y ex servidores de los regímenes laborales sujetos los Decretos Legislativos Nº 276 y 728, así como a aquellos que se encuentran en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057; estando excluidos los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Que, la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE regula respecto al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

Por lo que estando a la recomendación contenida en el INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº 11-2025-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 la Sra. **MILAGROS PILAR ORTIZ TORRES** identificada con DNI N° 40481899 domiciliado en Rafael Hoyos Rubio F-9, distrito de Alto Selva Alegre, Provincia y Departamento de Arequipa quien ocupó el cargo de Gerente de Planificación y Presupuesto en el periodo comprendido entre el 23 de febrero del 2023 al 31 de diciembre 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 17 de abril del 2024 mediante oficio N° 13127-2024-CG/PREVI, se pone en conocimiento de la Municipalidad Distrital de Yarabamba el informe de acción de oficio posterior N° 8337-2024-CG/PREVI-AOP, mediante el cual se advierte un hecho con indicio de irregularidad el cual se basa en que, la entidad no realizó modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático para asignar el monto mínimo de recursos, a fin de asegurar el financiamiento del ejercicio de la función fiscalizadora del concejo municipal en el año fiscal 2023.

Al respecto, el artículo 2° de la Ley N° 31812, Ley que modifica la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, para asegurar el financiamiento del ejercicio de la función fiscalizadora de los consejos regionales y concejos municipales, dispone que:

"Artículo 2. Modificación del artículo 9° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades

Se modifica el primer párrafo del numeral 22 del artículo 9 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 9. ATRIBUCIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL

Corresponde al concejo municipal:

[...]

22. Fiscalizar la gestión pública de la municipalidad. Para tal efecto, en el presupuesto institucional de apertura (PIA) de la municipalidad, se incorporan los recursos, según clasificador presupuestario, que proporcionen al concejo municipal la capacidad logística y el apoyo profesional necesarios para el ejercicio de sus actividades de fiscalización."

En esa línea, el artículo 3° del precitado cuerpo normativo, a dispuesto lo siguiente:

"Artículo 3. Modificación de la disposición complementaria final primera de la Ley 31433, Ley que modifica la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de concejos municipales y consejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización

Se modifica la disposición complementaria final primera de la Ley 31433, Ley que modifica la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de concejos municipales y consejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización, en los siguientes términos:

"PRIMERA. Recursos para fortalecer la función de fiscalización de concejos municipales y consejos regionales

Los recursos presupuestales destinados a fortalecer la función de fiscalización de concejos municipales y consejos regionales, a los que se refieren el numeral 22 del artículo 9 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y el literal k del artículo 15 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se regulan de la siguiente manera:





a) El monto de los recursos incorporados anualmente en el presupuesto institucional de apertura (PIA) de las municipalidades no puede ser inferior al uno por ciento ni superior al dos por ciento del presupuesto precedente de la suma de los montos del Fondo de Compensación Municipal (FONCOMUN) e impuestos municipales pertenecientes a la fuente de financiamiento recursos determinados del pliego. El registro de dicha información se vincula con una actividad presupuestal que permita la identificación y el seguimiento de los recursos asignados para la función de fiscalización (...)"

Asimismo, la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31812, Ley que modifica la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, para asegurar el financiamiento del ejercicio de la función fiscalizadora de los consejos regionales y consejos municipales, dispone que:

"Con la finalidad de asegurar la asignación de recursos para la función fiscalizadora, objeto de las modificaciones previstas en la presente ley, se autoriza, para el año fiscal 2023, a los gobiernos regionales y gobiernos locales, a fin de que realicen modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático para asignar los montos mínimos señalados en los literales a y b de la disposición complementaria final primera modificada por esta ley".

Con respecto a lo señalado, es menester precisar que la Ley N°31812 fue publicada en el diario oficial el Peruano el 5 de julio del 2023, por lo tanto la obligación de incorporar en el PIA de la entidad los recursos, que proporcionen al concejo municipal la capacidad logística y el apoyo profesional necesarios para el ejercicio de sus actividades de fiscalización, rige a partir de la aprobación del presupuesto Institucional de apertura para el año 2024, teniendo en cuenta que dicho instrumento de gestión se aprueba en diciembre del año 2023, no pudiendo aplicar dicha obligación para el PIA del 2023, toda vez que este fue aprobado en diciembre del año 2022, fecha en que no estaba vigente la norma en mención.

No obstante a ello, conforme se ha precisado en la única disposición complementaria de la Ley N°31812, la Municipalidad de Yarabamba debió de realizar modificaciones presupuestarias a nivel programático para asignar el monto mínimo señalado en el literal a) de la primera Disposición Complementaria Final de la Ley N°31433, Ley que modifica la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, modificada por el artículo 3° de la Ley N°31812, ello con la finalidad de asegurar la asignación de recursos para la función fiscalizadora de los regidores municipales.

En esa línea de análisis, con fecha 02 de julio del 2024, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto mediante Informe N°538-2024-MDY-GM-GPP, ha informado que "de revisado los aplicativos webs "SIAF - Operaciones en Línea" y el SIAF Visual, no se realizó modificaciones presupuestarias a nivel funcional programático para la asignación de presupuesto para la función fiscalizadora del consejo municipal en el año fiscal 2023, asimismo no existe en el acervo documentario del año 2023 información con respecto al financiamiento del ejercicio de la función fiscalizadora del consejo municipal en el año fiscal 2023".

En 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, MDF, 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 cuáles 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 han 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".²⁵ 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.

33. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano,²⁶ 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, la investigada tuvo el cargo de Gerente de Planificación y Presupuesto en el periodo comprendido desde el 23 de febrero del 2023 al 31 de diciembre del 2023, ello conforme a la información remitida por el área de Recursos Humanos mediante Informe N°450-2024-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 34º, 35º y 36º las cuales señalan:

"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.- "Está 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 las rectoras 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, asimismo debe orientar el gasto evaluar la ejecución presupuestaria y proponer las modificaciones presupuestales para el cumplimiento de objetivos y las normas legales vigentes.

En ese sentido, como se ha señalado en los párrafos precedentes, la entidad ha omitido realizar las modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático para asignar el monto mínimo de recursos, a fin de asegurar el financiamiento del ejercicio de la función fiscalizadora del concejo municipal en el año fiscal 2023, ello en cumplimiento a lo señalado en la Única Disposición Complementaria de la Ley N°31433, Ley que modifica la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, modificada por el artículo 3º de la Ley N°31812, ello con la finalidad de asegurar la asignación de recursos para la función fiscalizadora de los regidores municipales.

Asimismo, se ha advertido que en concordancia con los artículos 34º, 35º y 36º del Reglamento de Organización y Funciones las funciones señaladas en el párrafo precedente recaen en el Gerente de Planificación y Presupuesto, pues una vez que entró en vigencia la Ley N°31433 este debió de verificar, evaluar y proponer las modificaciones presupuestarias para asignar los recursos necesarios para la función fiscalizador de los regidores municipales hasta por el 1% del Presupuesto Inicial de Apertura (PIA) del año 2023.

De lo señalado en el párrafo precedente se colige que, la Gerencia de Planificación y Presupuesto es la responsable de proponer las modificaciones presupuestales conforme a la normativa legal vigente, situación que no se realizó en el presente caso, en ese sentido en conformidad con lo señalado en el informe N° N°450-2024-RRHH-MDY emitido por la unidad de Recursos Humanos, la servidora MILAGROS PILAR ORTIZ TORRES, desempeñaba el cargo de Gerente de Planeamiento y Presupuesto entre el periodo comprendido del 23/02/2023 al 31/12/2022, siendo esta la responsable de no realizar las modificaciones presupuestarias a nivel programático del Presupuesto Institucional de la Municipalidad Distrital de Yarabamba del año 2023 para asegurar el ejercicio de la función fiscalizadora de las regidores de la





municipalidad, tipificando dichos hechos como la infracción de negligencia en el desempeño de las funciones, al no cumplir sus funciones establecidas en el RDF de la entidad previstas en los artículos 34° al 36° numerales 2, 10 y 15, así como inobservar normas de la materia como única disposición complementaria final de la Ley N° 31812, Ley que modifica la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, modificada por el artículo 3° de la Ley N° 31812, ello con la finalidad de asegurar la asignación de recursos para la función fiscalizadora de los concejos regionales y los concejos municipales.

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° 011-2025-HFJ-ST-MDY de fecha 23 de abril del 2025, 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 **MILAGROS PILAR ORTIZ TORRES** con el que da cuenta respecto de la actuación del procesado, 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° 31812, Ley que modifica la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, para asegurar el financiamiento del ejercicio de la función fiscalizadora de los concejos regionales y concejos municipales.**

Artículo 2. Modificación del artículo 9° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades

Se modifica el primer párrafo del numeral 22 del artículo 9 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 9. ATRIBUCIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL

Corresponde al concejo municipal:

[...]

22. Fiscalizar la gestión pública de la municipalidad. Para tal efecto, en el presupuesto institucional de apertura (PIA) de la municipalidad, se incorporan los recursos, según clasificador presupuestario, que proporcionen al concejo municipal la capacidad logística y el apoyo profesional necesarios para el ejercicio de sus actividades de fiscalización."

Artículo 3. Modificación de la disposición complementaria final primera de la Ley 31433, Ley que modifica la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de concejos municipales y concejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización

Se modifica la disposición complementaria final primera de la Ley 31433, Ley que modifica la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de concejos municipales y concejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización, en los siguientes términos:

"PRIMERA. Recursos para fortalecer la función de fiscalización de concejos municipales y concejos regionales

Los recursos presupuestales destinados a fortalecer la función de fiscalización de concejos municipales y concejos regionales, a los que se refieren el numeral 22 del artículo 9 de la Ley 27972, Ley Orgánica de





Municipalidades, y el literal k del artículo 15 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se regulan de la siguiente manera:

a) El monto de los recursos incorporados anualmente en el presupuesto institucional de apertura (PIA) de las municipalidades no puede ser inferior al uno por ciento ni superior al dos por ciento del presupuesto precedente de la suma de los montos del Fondo de Compensación Municipal (FONCOMUN) e impuestos municipales pertenecientes a la fuente de financiamiento recursos determinados del pliego. El registro de dicha información se vincula con una actividad presupuestal que permita la identificación y el seguimiento de los recursos asignados para la función de fiscalización (...)"

Única Disposición Complementaria Final

Con la finalidad de asegurar la asignación de recursos para la función fiscalizadora, objeto de las modificaciones previstas en la presente ley, se autoriza, para el año fiscal 2023, a los gobiernos regionales y gobiernos locales, a fin de que realicen modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático para asignar los montos mínimos señalados en los literales a y b de la disposición complementaria final primera modificada por esta ley.

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

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 35.- Está 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 moda previa 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 a 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 SUPREMO 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

De acuerdo a lo establecido en el párrafo segundo del punto 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/CPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, cuando se concluya la investigación, el Secretario Técnico realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 92 de la LSC.

Siendo así, corresponde recomendar una sanción en base a lo establecido en el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, el cual establece como sanciones por faltas disciplinarias: a) Amonestación Verbal o Escrita, b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, y c) Destitución.

Al respecto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, estableció el precedente de observancia obligatoria el cual establece criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057. En ese sentido, para la graduación de una sanción se considerará la gravedad del hecho, la afectación al interés general o bien jurídico protegido, las circunstancias externas que rodean al hecho infractor, el ocultamiento de la comisión de la falta, la jerarquía o grado de especialización del servidor, la concurrencia de varias faltas, la participación de uno o más servidores en la comisión de la infracción, la continuidad de la comisión de la falta, el beneficio ilícito obtenido, entre otros, por lo cual, se debe proceder a realizar la graduación de la sanción conforme a lo dispuesto en el precedente en mención.

En cuanto a la determinación de la sanción a las faltas, en aplicación de los artículos 87 y 91 de LSC, debe existir una graduación de la sanción y esta a su vez, debe ser proporcional a la falta cometida y será determinada evaluando la existencia de algunas condiciones, las cuales se procederán a determinar a continuación:

Respecto al primer criterio de graduación para determinar la sanción, la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado por el estado, al respecto se debe precisar que el interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros, se debe tener presente que se intensifica la gravedad de la conducta del servidor cuando esta afecta algún interés general, puesto que precisamente por su condición de servidor le corresponde resguardar los intereses generales. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general, mientras que el bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la imposición de una sanción, en el presente caso la conducta infractora afecta gravemente al interés general de la sociedad, referido a la transparencia de las actuaciones de la administración pública, toda vez que al no asignarse presupuesto para la función fiscalizadora del año 2023, impediría el correcto desarrollo de esta función fiscalizadora por lo cual no se pudo controlar ni transparentar las actuaciones de la Municipalidad Distrital de Yarabamba en el año 2023.

Asimismo, se afectaría gravemente el bien jurídico protegido del correcto funcionamiento de la administración pública, toda vez que la falta de asignación de recursos para el ejercicio de la función fiscalizadora del año 2023, afectaría el control del uso eficiente y adecuado de recursos, así como el control del debido procedimiento de contratación de bienes servicios y prestación de servicios de la Municipalidad de Yarabamba en el año 2023.





Respecto al segundo criterio de graduación para determinar la sanción, Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades, en el presente caso no se verifica que el servidor haya ocultado la falta o impidió su descubrimiento.

Respecto al tercer criterio de graduación para determinar la sanción, el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente, al respecto se tiene que, se intensifica la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores, al respecto, en el presente caso si se intensifica la sanción debido a que, el servidor ocupaba un cargo de dirección siendo este Gerente de Planificación y Presupuesto.

Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta. En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas, pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor, en el presente caso, no se advierte especialidad en la materia toda vez que la norma que obliga a realizar modificaciones presupuestarias para garantizar el ejercicio de la función fiscalizadora de los regidores de la municipalidad al momento de la comisión de la infracción tenía corto tiempo de vigencia.

Respecto al cuarto criterio de graduación para determinar la sanción, las circunstancias en que se comete la infracción, este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos, en el presente caso de la revisión de los actuados no se advierte que existan circunstancias externas que hagan que el hecho infractor sea más o menos tolerable.

Respecto al quinto criterio de graduación para determinar la sanción, la concurrencia de varias faltas, este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias, en el presente caso no se verifica una concurrencia de varias faltas.

Respecto al sexto criterio de graduación para determinar la sanción, la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas, este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad, en el presente caso no se verifica que hayan participado más de un servidor.

Respecto al séptimo criterio de graduación para determinar la sanción, la reincidencia en la comisión de la falta, sobre este criterio, en principio, cabe indicar que la reincidencia no se encuentra regulada en la Ley N° 30057, en su Reglamento General, ni en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, por lo que no se ha previsto un tratamiento especial que deba otorgársele dicha figura en el régimen disciplinario previsto en la referida ley, en razón de lo antes señalado, corresponde remitirse al marco general del procedimiento administrativo, regulado por el TUD de la Ley N°



27444, en cuyo literal e) del numeral 3 del artículo 248 se establece que se considera reincidencia: "la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción". De dicha disposición se desprenden dos condiciones para calificar como reincidente a un servidor, en el presente caso de la revisión del informe escalafonario remitido mediante el Informe N° 71-2025-RRHH-GAF-MDY, expedido por la Unidad de Recursos Humanos, no se advierte que la servidora incurra en la figura de la reincidencia.

Respecto al octavo criterio de graduación para determinar la sanción, la continuidad en la comisión de la falta, este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en tiempo que si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta, en el presente caso no se advierte que exista continuidad en la comisión de la falta.

Respecto al noveno criterio de graduación para determinar la sanción, el beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso, este criterio aplica en aquellos casos en que exista un "enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida". Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito, en el presente caso de la revisión de los actuados no se verifica que haya existido un beneficio ilícito.

Por otro lado, se debe señalar que en el presente no se ha configurado alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad recogidos en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esto, según los informes y la documentación proporcionada a Secretaría Técnica. De igual forma, no se corroboró el supuesto atenuante de responsabilidad recogido en el último párrafo del artículo 103 del reglamento de la LSC, el cual indica que la subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador, puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

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, LA POSIBLE SANCIÓN que le correspondería al procesado sería 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 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 **MILAGROS PILAR ORTIZ TORRES** por la presunta comisión de la falta disciplinaria establecido 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)





Yarabamba

Recuperando
Nuestro Distrito

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 a la involucrada **MILAGROS PILAR ORTIZ TORRES**; 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, CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARABAMBA

Econ. Nicolas Edwing Bernal Borda
GERENTE MUNICIPAL



Calle América Nro. 102
Plaza de Yarabamba



www.muniyarabamba.gob.pe



Municipalidad Distrital
de Yarabamba