



Expediente N° 000013-2024-ST/MDY

RESOLUCIÓN N°79 -2025-GM/MDY

Yarabamba, 27 de mayo del 2025.

VISTO:

Resolución de Alcaldía N°066-2024-MDY, de fecha 18 de agosto del 2025. Informe N°092-2024-GAJ-MDY de fecha 12 de abril del 2024. Acta de instalación del comité de selección, del 29 de febrero del 2024. Informe de Precalificación N° 018-2025-HFJ-ST-MDY de fecha 26 de mayo del 2025 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 titula 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 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 septiembre 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° 18-2025-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 Sr. **MORENO ROQUE JAVIER ENRIQUE**, identificado con DNI N° 29529496 domiciliado en Avenida Víctor Andrés Belaunde Mz- A, Lote 4 - Umacollo, distrito de Yanahuara, Provincia y Departamento de Arequipa quien ocupa el cargo de Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural en el periodo comprendido entre el 16 de febrero del 2024 a la fecha.

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, mediante Resolución de Alcaldía N°066-2024-MDY de fecha 18 de abril del 2024, el Despacho de Alcaldía de la Municipalidad Distrital de Yarabamba declara la Nulidad de Oficio del Proceso de Selección de Adjudicación Simplificada N°003-2024-MDY-I, para la contratación del servicio de consultoría de Obra de Supervisión de la Obra "CREACIÓN DEL SERVICIO DE ESPACIO PÚBLICO URBANO DE RECREACIÓN EN EL ANEXO LA BANDA-DISTRITO DE YARABAMBA-PROVINCIA DE AREQUIPA-DEPARTAMENTO DE AREQUIPA, debiendo de retrotraerse el proceso a la etapa de actos preparatorios, debiéndose de realizar el deslinde de responsabilidades correspondiente.

Que, el procedimiento de Adjudicación Simplificada, se dio a pedido de la Unidad de Abastecimientos la cual advirtió que, la integración de las bases, no se llegó a concretar en forma correcta, encontrándose incongruencia entre las absoluciones de las observaciones realizadas en el portal SEACE y lo integrado en bases, toda vez que el requerimiento - termino de Referencia y los requisitos de calificación de las Integradas establecen diferentes criterios de calificación sobre la experiencia del personal clave lo que estaría afectando el principio de transparencia del presente procedimiento de selección, conforme al siguiente detalle:

16.0 DEL PERSONAL

PERSONAL CLAVE		
CARGO	PROFESION	REQUERIMIENTOS
01 Supervisor de Obra	Ingeniero Civil o Arquitecto - Titulado y colegiado.	Deberá acreditar como Mínimo 24 meses De Experiencia computados desde la fecha de colegiatura como: Supervisor y/o inspector y/o jefe de supervisión y/o residente y/o la combinación de estos en: inspección y/o supervisión de servicio de consultoría de supervisión de obra ejecución de obra en obras similares.
01 Especialista en infraestructura recreativa	Ingeniero Civil o Arquitecto - Titulado y colegiado.	Deberá acreditar como mínimo 24 meses De Experiencia computados desde la fecha de colegiatura como: Especialista y/o ingeniero y/o supervisor y/o jefe y/o responsable y/o residente en: espacios públicos urbanos de recreación y/o parques recreativos y/o área recreativa y/o servicio recreativo y/o servicios de áreas recreativas y/o áreas deportivas y recreativas y/o servicio de recreación y/o esparcimiento.
01 Especialista en Equipamiento	Ingeniero Civil o Arquitecto - Titulado y colegiado.	Deberá acreditar como Mínimo 24 Meses De Experiencia computados desde la fecha de colegiatura como: Especialista y/o ingeniero y/o supervisor y/o jefe y/o responsable y/o residente en: Equipamiento en obras espacios públicos urbanos de recreación y/o parques recreativos y/o área recreativa y/o servicio recreativo y/o servicios de áreas recreativas y/o áreas deportivas y recreativas y/o servicio de recreación y esparcimiento.



3.1 REQUISITOS DE CALIFICACION

Requisitos:	
Plantel Profesional Clave	
Cargo y/o responsabilidad	Experiencia
SUPERVISOR DE OBRA	Experiencia mínima de 24 meses en el cargo desempeñado (Computada desde la fecha de colegiatura), como: Jefe de supervisión y/o supervisor de obra y/o residente de obra y/o inspector de obra en obras similares, que se computa desde la colegiatura.
ESPECIALISTA EN INFRAESTRUCTURA RECREATIVA	Experiencia mínima de doce (12) meses en el cargo desempeñado (Computada desde la fecha de la colegiatura), como: especialista de infraestructura y/o asistente de supervisor y/o inspector y/o residente de obra de obras en general.
ESPECIALISTA EN EQUIPAMIENTO	Experiencia mínima de doce (12) meses en el cargo desempeñado (Computada desde la fecha de la colegiatura), como: especialista de equipamiento y/o supervisor y/o inspector y/o residente de obra y/o asistente de residente de obras en general.



Es menester precisar que, para el Proceso de Selección de Adjudicación Simplificada N°003-2024-MDY-I, se designó un Comité de Selección ello en conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 43° de la Ley de Contrataciones del Estado.

"43.2. Para la Licitación Pública, el Concurso Público y la Selección de Consultores Individuales, la Entidad designa un comité de selección para cada procedimiento. El órgano encargado de las contrataciones tiene a su cargo la Subasta Inversa Electrónica, la Adjudicación Simplificada, la Comparación de Precios y la Contratación Directa. En la Subasta Inversa Electrónica y en la Adjudicación Simplificada la Entidad puede designar a un comité de selección o un comité de selección permanente, cuando lo considere necesario."

Que, a fojas 54 obra el acta de instalación del comité de selección, con la cual se acredita que el comité de selección estuvo confirmado por los servidores Javier Enrique Moreno Roque (presidente), Fritz Fernando García Charaja (primer miembro) y Haydee Machaca Panca (segundo miembro).

En este punto es menester precisar que, 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, RDT, MDT, 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), cuáles



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 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" 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, el investigado en calidad de miembro (presidente) del comité de selección del Proceso de Adjudicación Simplificada N°03-2024-MDY-I, ha intervenido en la elaboración y en la aprobación de las Bases





Administrativas de dicho proceso, en las cuales como se ha precisado en el punto II del presente informe, se evidenciaron transgresiones a la normativa que rige las contrataciones con el Estado, deviniendo en la Nulidad del Proceso de Adjudicación Simplificada N° 03-2024-MDY-I, causando un perjuicio a la entidad, toda vez que se activó el aparato estatal plasmado en horas hombres, para llevar un procedimiento con vicios de nulidad, deviniendo en la realización de nuevas actuaciones por parte del aparato estatal plasmado en horas hombre para realizar el procedimiento de selección a partir de la etapa retrotraída.

DE LA NORMATIVA VULNERADA

En esa línea de análisis, es menester precisar que, el artículo 43.3 del Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones con el Estado, se dispuso que:

"43.3. Los órganos a cargo de los procedimientos de selección son competentes para preparar los documentos del procedimiento de selección, así como para adoptar las decisiones y realizar todo acto necesario para el desarrollo del procedimiento hasta su culminación, sin que puedan alterar, cambiar o modificar la información del expediente de contratación."

En ese sentido, a fojas 404 obra el informe N°092-2024-GAJ-MDY, mediante el cual la Gerencia de Asesoría Jurídica ha señalado que:

"Que, conforme se tiene de las bases integradas en los términos de referencias el literal 16.0 DEL PERSONAL del capítulo III el personal para ejecución de la consultoría de obra es el siguiente:

PERSONAL CLAVE		
CARGO	PROFESION	REQUERIMIENTOS
01 Supervisor de Obra	Ingeniero Civil o Arquitecto – Titulado y colegiado.	Deberá acreditar como Mínimo 24 meses De Experiencia computados desde la fecha de colegiatura como: Supervisor y/o inspector y/o jefe de supervisión y/o residente y/o la combinación de estos en: inspección y/o supervisión de servicios de consultoría de supervisión de obra ejecución de obra en obras similares.
01 Especialista en infraestructura recreativa	Ingeniero Civil o Arquitecto – Titulado y colegiado.	Deberá acreditar como mínimo 24 meses De Experiencia computados desde la fecha de colegiatura como: Especialista y/o ingeniero y/o supervisor y/o jefe y/o responsable y/o residente en: espacios públicos urbanos de recreación y/o parques recreativos y/o áreas recreativas y/o servicio recreativo y/o servicios de áreas recreativas y/o áreas deportivas y recreativas y/o servicio de recreación y/o equipamiento.
01 Especialista en Equipamiento	Ingeniero Civil o Arquitecto – Titulado y colegiado.	Deberá acreditar como Mínimo 24 Meses De Experiencia computados desde la fecha de colegiatura como: Especialista y/o ingeniero y/o supervisor y/o jefe y/o responsable y/o residente en: Equipamiento en obras espacios públicos urbanos de recreación y/o parques recreativos y/o área recreativa y/o servicio recreativo y/o servicios de áreas recreativas y/o áreas deportivas y recreativas y/o servicio de recreación y/o equipamiento.

Así también se tiene que de las mismas bases integradas en el numeral 3.1 "requisitos de calificación del mencionado capítulo muestra lo siguiente:





Requisitos:

Plantel Profesional Clave	
Cargo y/o responsabilidad	Experiencia
SUPERVISOR DE OBRA	Experiencia mínima de 24 meses en el cargo desempeñado (Computada desde la fecha de colegiatura), como: Jefe de supervisión y/o supervisor de obra y/o residente de obra y/o inspector de obra en obras similares, que se computa desde la colegiatura.
ESPECIALISTA EN INFRAESTRUCTURA RECREATIVA	Experiencia mínima de doce (12) meses en el cargo desempeñado (Computada desde la fecha de la colegiatura), como: especialista de infraestructura y/o asistente de supervisor y/o inspector y/o residente de obra de obras en general.
ESPECIALISTA EN EQUIPAMIENTO	Experiencia mínima de doce (12) meses en el cargo desempeñado (Computada desde la fecha de la colegiatura), como: especialista de equipamiento y/o supervisor y/o inspector y/o residente de obra y/o asistente de residente de obras en general.

Los requisitos establecidos para el personal clave en el literal 16.0 de los términos de referencia, no son concordantes con los que demuestra en el numeral 3.1 requisitos de calificación, aun cuando del pliego de absolución y consultas se aclaró que se procedería a la disminución de (24) a doce (12) meses la experiencia de los especialistas. Advirtiéndose que se obvia en suprimir y a modificar en ese extremo."

En ese sentido, como se ha precisado mediante acta de instalación de comité de selección de fecha 29 de febrero del 2024, se ha verificado que el servidor investigado formaba parte del comité de selección ejerciendo el cargo de presidente, por lo cual conforme se ha dispuesto en el numeral 3 del artículo 43º del Reglamento de la Ley nº30225, Ley De Contrataciones con el Estado vigente al momento de la comisión de los hechos, el servidor tenía la función de preparar los documentos del proceso de selección, como son las bases integradas del procedimiento conforme a la normativa vigente.

No obstante, a lo señalado, las bases integradas del procedimiento contenían una incongruencia, respecto a los requisitos de la experiencia del personal clave previsto en el capítulo III requerimiento/términos de referencia y en los requisitos de la calificación de la experiencia, lo cual devino en la declaratoria de Nulidad del Proceso de Adjudicación Simplificada Nº 03-2024-MDY-I.

De lo señalado se denota un actuar negligente por parte del servidor investigado al no elaborar las bases integradas conforme a la normativa vigente de la materia, ocasionando un perjuicio para la entidad toda vez que hizo activar el aparato estatal plasmado en horas hombres, para llevar un procedimiento con vicios de nulidad, inclusive generando que se active el aparato estatal utilización de recursos del estado) para volver a realizar el procedimiento de selección para la contratación de la consultoría de obra que cayó en nulidad.

En ese sentido, se cumple el principio de taxatividad, toda vez que para la negligencia en el desempeño de sus funciones, la norma exige que se haya omitido una función o se haya cumplido negligentemente sus funciones, en ese sentido el investigado como miembro titular del comité de selección del procedimiento materia de Litis, tenía una función impuesta por el artículo 43.3º del Reglamento de la Ley de Contrataciones con el Estado, la cual consistía en elaborar las bases integradas del procedimiento, función que la realizó negligentemente, toda vez que elaboró y aprobó las bases con incongruencia las cuales devinieron en la nulidad del procedimiento de selección causando perjuicio a la entidad y a la población por el retraso de la ejecución de dicha obra y el empleo de mayor recursos públicos.

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 Nº 018-2025-HFJ-ST-MDY de fecha 26 de mayo 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 JAVIER ENRIQUE MORENO ROQUE con el que da cuenta respecto de la actuación del procesado, respecto del cual se le imputa falta disciplinaria las demás que señale la Ley, en remisión al reglamento artículo 100º y a esta a su vez al inciso 4, del artículo 6, de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública - Principio de idoneidad.

IV. LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

2.1. Se imputa al procesado la comisión de falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley Nº 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:

► Decreto Supremo Nº344-2018-EF, Reglamento de la Ley Nº 30225, Ley de Contrataciones con el Estado

Artículo 43. Órgano a cargo del procedimiento de selección

(...)

43.3. Los órganos a cargo de los procedimientos de selección son competentes para preparar los documentos del procedimiento de selección, así como para adoptar las decisiones y realizar todo acto necesario para el desarrollo del procedimiento hasta su culminación, sin que puedan alterar, cambiar o modificar la información del expediente de contratación.

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 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 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 Nº 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 se aprecia que existe una grave afectación a un bien jurídico protegido por el estado, el cual es el correcto funcionamiento de la administración pública, toda vez que la declaratoria de nulidad como consecuencia de la elaboración negligente de las bases integradas de un procedimiento de selección, ocasiona que se empleen recursos innecesariamente, los cuales pueden ser utilizados para beneficio de la sociedad.

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 verifica que el servidor ocupe un cargo que reviste un cierto grado de jerarquía, del cual se produce el derrumbamiento del modelo a seguir en referencia a sus subalternos.

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 observa que el servidor cuente con especialidad en la materia.

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 TUO 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 N° 380-2024-RRHH-MDY, expedido por la Unidad de Recursos Humanos, no se advierte que el servidor 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 crecienta 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 continua 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 **JAVIER ENRIQUE MORENO ROQUE** 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) 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 involucrado **JAVIER ENRIQUE MORENO ROQUE** 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 Y CÚPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARABAMBA

Fcen. Nicolas Edwing Bernal Borda
GERENTE MUNICIPAL

