

RESOLUCION GERENCIAL N° 186-2019-GDU-MDS

Sachaca, 12 de Agosto del 2019

VISTOS:

El Informe de Precalificación de Faltas N° 007-2019-STPAD-ALE-MDS, emitido por la Asesora Legal Externa de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Sachaca, el Informe N° 00021-2019-STPD emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Sachaca, originados en el Informe N° 014-2019-GDU-MDS emitido por la Gerencia de Desarrollo Urbano;

CONSIDERANDO:

Que, el servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona al personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de quienes trabajan en las diversas entidades del Estado. Así, mediante la Ley N° 30057 *Ley del Servicio Civil*, se establecen los lineamientos para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, su finalidad es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil.

Que, el artículo IV literal i) del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM "Reglamento General de la *Ley del Servicio Civil* (en adelante el reglamento), establece que: "*La expresión servidor civil se refiere a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente Reglamento*".

HECHOS

Que según aparece en el Informe N° 014-2019-GDU-MDS, la Gerencia de Desarrollo Urbano expone que con Informe N° 214-2018-HVB/SGOP-MDS, el Arq. Hugo Valdivia Bustinza, en su condición de Sub Gerente de Obras Públicas inició el procedimiento de entrega de cargo, siendo recibido dicho documento por el Ing. José Luis Samo Castillo, a las 15:30 horas del 31 de diciembre de 2018, sin embargo, dicho informe de entrega de cargo no ha sido objeto de verificación alguna sobre la información contenida ni se ha cumplido con formalizar el Acta de Entrega de Cargo respectiva.

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL INVOLUCRADO

Nombres y Apellidos	Cargo que desempeñaba en la época en que se produjeron los hechos
Hugo Valdivia Bustinza	Sub Gerente de Obras Públicas hasta el 31 de diciembre de 2018



ANALISIS

1. Marco Procedimental

Que el artículo IV literal i) del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM *Reglamento de la Ley del Servicio Civil* (en adelante el Reglamento), establece que: *La expresión servidor civil se refiere a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente Reglamento.*

Que la Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹ del Reglamento, establece que dichas normas entrarán en vigencia a los 3 meses de publicado el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esto es el 14 de septiembre del 2014, en este sentido el numeral 6 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE (en adelante la Directiva), señala:

6.1 Los PAD instaurados antes del 14 de setiembre de 2014 (con resolución u otro acto de inicio expreso) se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al PAD.

6.2. Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

6.3. Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento.



2. Imputación de Cargos

Que según el Informe N° 255-2019-SGGRRH-MDS, del 09 de mayo de 2019 emitido por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, el ex servidor de la Municipalidad contaba con vínculo laboral al 31 de diciembre de 2018 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, según el siguiente detalle:

Nombres y Apellidos	Documento que estableció el vínculo laboral
Hugo Valdivia Bustinza	Contrato Administrativo de Servicios N° 009-2018-MDS y adendas

¹ UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento (...).



Que la entrega y recepción de cargo es un acto de cumplimiento obligatorio y formal, mediante el cual el servidor o funcionario, cualquiera sea su nivel jerárquico y modalidad contractual bajo la cual preste sus servicios, hace entrega de los bienes asignados, trabajos encomendados pendientes de atención, acervo documentario de su competencia, tanto en soporte físico como electrónico, a su reemplazante o a su jefe inmediato o a la persona que éste designe para tal fin, dando su conformidad ambas partes. Dicha obligación se encuentra regulada en el artículo 191 del reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y en el Manual Normativo N° 55-78 "Entrega de cargo" aprobado por Resolución Directoral N° 001-78-INAP/DNP-UN. Además, la propia entidad puede aprobar directivas que regulen esta obligación, lo que en el caso de la Municipalidad Distrital de Sachaca se encuentra regulado por la Resolución de Alcaldía N° 817-2012-MDS que aprobó la Directiva N° 03-2012-MDS. Modificada con Resolución de Alcaldía N° 205-2013-MDS.

Que, al respecto, el Manual Normativo N° 55-78 indica en su numeral 2.2.2. que "la entrega de cargo la hará el trabajador a su reemplazante o al superior inmediato, **formalizándola en el Acta de Entrega de Cargo respectiva**" y en el numeral 2.2.3. se indica "El trabajador que recepciona el Cargo, **luego de la evaluación de las condiciones en que se le entrega el cargo, firmará el Acta de Entrega de Cargo por triplicado**". Más todavía, en el numeral 3.2. de la misma Directiva se señala que "La Entrega de Cargo **debe quedar formalizada en el Acta de Entrega de Cargo** correspondiente (Anexo B); recibiendo una copia de dicha Acta el interesado, otra pasará a su Legajo Personal, quedando una copia en la oficina respectiva" Dichas disposiciones son concordantes con las normas contenidas en los numerales 5.1., 5.3., 5.5., y 5.9. de la Directiva N° 03-2012-MDS.

Que en el presente caso, el ex servidor no ha cumplido con el procedimiento de entrega de cargo, ejecutando acciones parciales a las cuales se le han dado tal denominación pero sin cumplir con las formalidades exigidas por las Directivas procedimentales.



3. Tipificación de las faltas

Que los hechos se han sucedido en los últimos días del mes de diciembre de 2018, por lo que al presente caso es aplicable el numeral 6.3. del referido numeral 6 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC.

Que para la tipificación de la falta debe tenerse presente el criterio contenido en el numeral 40 de la Resolución N° 02355-2015-SERVIR/TSC-Segunda Sala que señala «40. *En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.*».

Que estando a todo lo expuesto como Imputación de Cargos en el numeral precedente, es posible que el servidor civil involucrado haya incurrido en incumplimiento de los deberes que le imponía el Servicio Civil, lo que se encuentra tipificado en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 *Ley del Servicio Civil*:





Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones

(...)

Que, asimismo, al respecto debe tenerse en consideración lo señalado en la Resolución N° 00093-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala:

“28. En toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.

“29 En esa línea argumentativa, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia “comprende el cuidado y actividad en ejecutar un trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en “el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas”

“30. En consecuencia, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual constituye un deber que lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación para colaborar en el logro de los objetivos de su empleador”.

PRESCRIPCIÓN DEL PLAZO PARA DAR INICIO AL PAD

Que conforme a las fechas en las que se habría incurrido en la negligencia que se acusa, la entidad se encuentra dentro del plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) conforme con el artículo 94° de Ley N° 30057

PROPUESTA DE SANCIÓN EN RELACIÓN A LA FALTA IMPUTADA

Que conforme lo señalado en los artículos 88 y 90 de la Ley N° 30057, en caso se acredite la comisión de la negligencia en el desempeño de las funciones podría corresponder la de suspensión sin goce de remuneraciones que se aplica desde un día hasta por doce meses previo procedimiento administrativo disciplinario;

SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que del análisis de la imputación realizada no se considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna al no configurarse los supuestos establecidos en los artículos 96° y 108° de la Ley N° 30057 y su Reglamento.

Que en atención a las conclusiones y recomendaciones realizadas por la Secretaria Técnica contenidas en el Informe de Precalificación de Faltas N° 007-2019-STPAD-ALE-MDS, en ejercicio de las competencias otorgadas como Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la Ley N° 30057 y el artículo 93.1 literal b) de su Reglamento.





SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN CONTRA DEL EX SERVIDOR:

- **Hugo Valdivia Bustinza**, quien en la época en que se produjeron los hechos se desempeñaba como Sub Gerente de Obras Públicas (hasta el 31 de diciembre de 2018).

ARTÍCULO SEGUNDO: PRECISAR que el Proceso Administrativo Disciplinario se inicia por la presunta comisión de la falta administrativa tipificada en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, literal: **d) La negligencia en el desempeño de las funciones** según los hechos expuestos a lo largo de la presente resolución por lo que, de comprobarse la comisión de la falta imputada correspondería imponer al servidor civil la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones de acuerdo con el grado de responsabilidad que se encuentre.

ARTICULO TERCERO: OTORGAR al involucrado el plazo de cinco (05) días hábiles, a partir del día siguiente de realizada la notificación de la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, para que efectúe sus descargos ante esta dependencia, los cuales deberán ser presentados por la ventanilla de trámite documentario de la Municipalidad Distrital de Sachaca, precisándose que tal plazo puede ser prorrogado a pedido de parte (presentado dentro de dicho plazo), hasta por cinco (05) días hábiles adicionales.

ARTICULO CUARTO: ESTABLECER que mientras dure el PAD resultan aplicables al ex-servidor civil, en cuanto corresponda, los derechos e impedimentos que establece el artículo 96^{o2} del Reglamento

ARTICULO QUINTO: DISPONER SE NOTIFIQUE la presente resolución conjuntamente con los antecedentes documentarios en los que se sustenta, al ex servidor civil dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente de su expedición y de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuyo TUO ha sido aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS.

ARTÍCULO SEXTO: ORDENAR se publique la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA

Ing. José M. Montañó Enriquez
Gerente de Desarrollo Urbano
CIP. 77295

² Artículo 96.- Derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario

96.1. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.

El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

96.2. Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

(...).