Municipalidad Distrital
Mariano Melgar

RECUPEREMOS

Av. Simón Bolívar N°908 - Mariano Melga
Teléfono: 054-452289
info@munimarianomelgar.gob.pe
www.munimarianomelgar.gob.pe
Gestión 2019 - 2022

Resolución De Alcaldía

Nro. 182-2021-MDMM

Mariano Melgar, 10 de Setiembre del 2021

VISTO: El Informe de Precalificación N° 025-2021-STPAD-RRHH-MDMM, el Informe N° 009-2021-STPAD-RRHH-MDMM; emitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar y demás actuados en el expediente 061A-2019-STPAD-MDMM, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, se aprobó el Régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las Entidades Públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente los servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran. Asimismo, se estableció los lineamientos para conducir el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Que, el Título VI del Libro I del Reglamento General del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, desarrollan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, de la acotada Ley del Servicio Civil, normas que se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, **las que son de aplicación a los regímenes laborales del D.L. N° 276, D. L. N° 728 y del D.L. N° 1057 – CAS**, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria del citado reglamento.

Que, de acuerdo al numeral 6.3. de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE, sobre el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil", señala que: **"Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su reglamento".**

Que, el artículo 92° del reglamento, señala que la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. Es decir, se ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del principio debido procedimiento por parte de la entidad.

Que, a través de la Resolución de Sala Plena N° 01-2020-SERVIR/TSC del 30 de mayo del 2020, referida a la suspensión de plazos de prescripción como resultado del Estado de Emergencia Nacional a consecuencia del brote del Covid-19, el Tribunal del Servicio Civil, en el fundamento 41 y 43 señala lo siguiente: *"41. En estricto respeto, observancia y respaldo a las medidas adoptadas con el único fin de preservar la vida de la Nación, el Pleno del Tribunal considera que* ***corresponde la suspensión del cómputo de plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados*** *(…).*"Asimismo, en el fundamento 43 señala que: ***En caso de prorrogarse el Estado de Emergencia Nacional y el consecuente aislamiento social (cuarentena) evidentemente también debería variarse la fecha de reanudación del cómputo de los plazos de prescripción*** *(…)"* (el resaltado y subrayado es nuestro).

Que, la Secretaria Técnica del Tribunal del Servicio Civil, a propósito de la publicación del Decreto Supremo 135-2020-PCM y su vinculación con la Resolución de la Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, emite un comunicado sobre la suspensión a aplicarse en cada departamento con relación al cómputo de los plazos

de prescripción, en las cuales deberán concurrir de manera conjunta: **i) La prórroga del Estado de Emergencia Nacional y ii) La prórroga del aislamiento social obligatorio (cuarentena).**

Que, conforme a las disposiciones dictadas por el Gobierno Central, para el caso de la provincia de Arequipa y en virtud del Decreto Supremo N° 135-2020-PCM, los plazos quedaron suspendidos desde el 16 de marzo hasta el 31 de agosto del 2020, y para efectos del cómputo de plazo de prescripción del PAD, se deberá tener en cuenta que estos se reanudaron a partir del 01 de setiembre del 2020.

II- SOBRE LOS ANTECEDENTES QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PAD

Que, se pone de conocimiento presuntos hechos pasibles de responsabilidad administrativa en las que habría incurrido el servidor **JUAN CARLOS ORTIZ VILLALTA**, verificándose que los hechos denunciados ocurrieron en el año 2018, por lo tanto, le resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario dispuestas en la Ley del Servicio Civil y su reglamento.

Que, mediante expediente administrativo con registro N° 1475-2018 de fecha 29 de enero del 2018, el Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar presenta su Pliego de Reclamos correspondiente para su negociación en el año 2018 y para que entre en vigencia el 2019. Así también acredita a sus representantes para la conformación de la Comisión Negociadora.

Que, en ese sentido, a través de la Resolución de Alcaldía N° 027-2018-MDMM de fecha 27 de febrero del 2018, se conformó la Comisión Negociadora avocada a la discusión, evaluación y solución del Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar SUTOM-MDMM, el mismo que estuvo integrado por las siguientes personas:

POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO MELGAR

Gerente Municipal
Gerente de Administración
Gerente de Planeamiento y Presupuesto
Gerente de Asesoría Jurídica
Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

POR SUTOM – MDMM

Sr. Emilio Molina Quispe
Sr. Marcos Pumatanca Pachao
Sr. José Rojas Yahuira

Que, con fecha 27 de marzo del 2018, la Comisión Negociadora se reunió a fin de dar inicio a la negociación del Pliego de Reclamos presentado por el SUTOM-MDMM para el ejercicio 2019, celebrándose el **"Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar"**, siendo uno de los acuerdos respecto de las Demandas de Pretensiones Económicas: *"El otorgamiento de un monto de S/. 50.00 soles mensuales a los Obreros Sindicalizados, sobre el monto que viene percibiendo por el concepto de Movilidad y Refrigerio"*. Dicha acta fue suscrita por todos los integrantes de la Comisión Negociadora y motivó que se expidiera la Resolución de Alcaldía N° 034-2018-MDMM de fecha 27 de marzo del 2018, con la cual se aprobó el *"Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar"*.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 195-2019-MDMM de fecha 28 de junio del 2019, se declaró la nulidad de la Resolución de Alcaldía N° 034-2018-MDMM de fecha 27 de marzo del 2018, que aprueba el Acta de Acuerdos de fecha 27 de marzo del 2018.

Que, dichos hechos fueron puestos de conocimiento de la Secretaria Técnica de PAD, mediante la Hoja de Coordinación N° 410-2019-SG-MDMM, a fin de determinar las responsabilidades administrativas que hubiere, verificándose que los hechos denunciados ocurrieron en los años 2018, por lo tanto, le resultan aplicables

las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario dispuestas en la Ley del Servicio Civil y su reglamento.

Que, luego de la investigación preliminar realizada por la Secretaria Técnica de PAD, a través del Informe de Precalificación N° 054-2019-ST-MDMM de fecha 12 de diciembre del 2019, se recomienda aperturar procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores que conformaron la Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019, identificando como autoridades del procedimiento respecto de GLORIA MARIA MARQUEZ YANCAPALLO, VICTOR CESARIO VELETO MAMANI, MIGUEL ANGEL HARLY ZEBALLOS PORTUGAL y MAURICIO VALDIVIA GAMERO, al despacho de Gerencia Municipal como Órgano Instructor y a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos como Órgano Sancionador en base a la sanción de suspensión recomendada. Asimismo, para el caso de JUAN CARLOS ORTIZ VILLALTA por ser el anterior Gerente Municipal, señala que deberá asumir el Alcalde de la Municipalidad como Órgano Instructor y una Comisión Ad-Hoc como Órgano Sancionador.

Que, mediante proveído N° 58-2021, el despacho de Asesoría Jurídica deriva el presente expediente a la Secretaria Técnica de PAD a fin de que se reevalúe el informe de precalificación emitido. En ese sentido, habiéndose evaluado nuevamente el expediente, la Secretaria Técnica de PAD remite el informe de precalificación N° 025-2021-STPAD-RRHH-MDMM que recomienda la apertura de PAD.

II. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y DEL CARGO QUE DESEMPEÑO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Que, el servidor involucrado en la presunta falta administrativa es:

Nombre y apellidos	**JUAN CARLOS ORTIZ VILLALTA** *(En adelante el investigado)*
DNI	**29632990**
Puesto que desempeñó al momento de la comisión de la presunta falta administrativa	**GERENTE MUNICIPAL** *(al momento de ocurrido los hechos)*
Dirección domiciliaria brindada por la Oficina de RRHH	**URBANIZACIÓN AMPLIACION SOCABAYA MZ. T LOTE 35, DISTRITO DE SOCABAYA**

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

Que, respecto a la imputación de la presunta falta disciplinaria y la subsunción, se debe tener en cuenta lo previsto en el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la Ley de Procedimientos Administrativo – Ley N° 27444, donde se señala que por el **Principio de Tipicidad** sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. 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 falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, se impone a la autoridad del procedimiento la obligación de realizar una operación de subsunción, dando así las razones por las que el hecho configura el supuesto previsto como falta, **siendo lógico, que la descripción legal debe concordar con el hecho que se atribuye al servidor**[1].

Que, asimismo se debe tener en cuenta lo señalado en el fundamento 22 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC[2], donde se establece que 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

---

[1] *Fundamento 35 de la Resolución N° 001477-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala*
[2] *Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC N° 001-2019-SERVIR/TSC – Establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de funciones.*

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.

DE LA FALTA ADMINISTRATIVA IMPUTADA

Que, analizado los hechos descritos, se procederá a investigar al servidor **JUAN CARLOS ORTIZ VILLALTA**; en su desempeñó como Gerente Municipal; por la presunta comisión de la siguiente falta de carácter disciplinario:

- **Falta tipificada en el literal O)Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros, del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil,** así como la transgresión del principio previsto en el numeral 10 del artículo IV de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público[3], y de los artículos I y III del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema General de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF[4].

DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LAS PRESUNTAS FALTAS

Que, la imputación contra el servidor investigado, está referida presuntamente a los siguientes hechos:

- **El servidor investigado, en el desempeño de sus funciones como Gerente Municipal, suscribió en representación de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, "el Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar", de fecha 27 de marzo del 2018, donde se acordó otorgar un monto de S/. 50.00 soles mensuales por concepto de movilidad y refrigerios, a favor de los obreros sindicalizados para el año 2019, sin contar con ningún informe técnico, financiero o presupuestal en el que se hubiese sustentado tal decisión, transgrediendo el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2018 – Ley N° 30693, referida a la prohibición de incrementos remunerativos.**

Sobre el presente hecho imputado, para mayor precisión se tiene lo siguiente:

Que, mediante la Resolución de Alcaldía N° 027-2018-MDMM de fecha 27 de febrero del 2018, se conformó la Comisión Negociadora avocada a la discusión, evaluación y solución del Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar SUTOM-MDMM, el mismo que estuvo integrado por las siguientes personas:

POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO MELGAR

Gerente Municipal
Gerente de Administración
Gerente de Planeamiento y Presupuesto
Gerente de Asesoría Jurídica
Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
POR SUTOM – MDMM

Sr. Emilio Molina Quispe
Sr. Marcos Pumatanca Pachao
Sr. José Rojas Yahuira

---

[3] Ley Nº 28175 – Ley Marco del Empleo Público "Artículo IVº.- Principios (...) 10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado"

[4] Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema General de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo Nº 304-2012-EF "TÍTULO PRELIMINAR PRINICIPIOS REGULATORIOS Artículo I.- Equilibrio presupuestario El Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente. (...) Artículo III.- Especialidad cuantitativa Toda disposición o acto que implique la realización de gastos públicos debe cuantificar su efecto sobre el presupuesto, de modo que se sujete en forma estricta al crédito presupuestario autorizado a la Entidad".

Que, con fecha 27 de marzo del 2018, la Comisión Negociadora se reunió a fin de dar inicio a la negociación del Pliego de Reclamos presentado por el SUTOM-MDMM para el ejercicio 2019, celebrándose el "Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar", el mismo que obra a folios 086, siendo uno de los acuerdos, el siguiente:

(...)
DEMANDAS DE PRETENSIONES ECONÓMICAS

Segundo Enunciado. - El sindicato en representación de los trabajadores solicita a la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar otorgue el pago fijo diarios por concepto de Movilidad y refrigerio, ascendente a la suma de S/. 10.00 soles. ***SE ACUERDA OTORGAR UN MONTO DE S/. 50.00 SOLES MENSUALES A LOS OBREROS SINDICALIZADOS, SOBRE EL MONTO QUE VIENEN PERCIBIENDO POR DICHO CONCEPTO.***

(...)
Siendo las diecisiete horas con doce minutos del mismo día, se suscribe la presente en señala de conformidad de lo manifestado líneas arriba.

Dicha acta fue firmada por el servidor investigado en calidad de miembro de la Comisión Negociadora, conforme se observa a continuación:

PLIEGO DE RECLAMOS PARA EL EJERCICIO 2019
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES OBREROS
MUNICIPALIDAD DISTRITAL MARIANO MELGAR

Arq. Juan Carlos Ortiz Villalta
Gerente Municipal-

Sr. Emilio Molina Quispe
DNI N° 29565317

C.P.C. Gloria María Márquez Yancapallo
Gerente de Administración

Sr. Marcos Pumatanca Pachao
DNI N° 80198244

C.P.C. Víctor Cesario Veleto Mamani
Gerente de Planeamiento y Presupuesto

Sr. José Luis Rojas Yahuira
DNI N° 30846905

Abog. Miguel Angel Harly Zeballos Portugal
Gerente de Asesoría Legal

Abog. Mauricio Valdivia Gamero
Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Que, al haberse llegado a un acuerdo con el Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, mediante la Resolución de Alcaldía N° 034-2018-MDMM de fecha 27 de marzo del 2018, se aprueba dicha acta en mención, en el siguiente sentido:

> ***ARTÍCULO PRIMERO. - Aprobar el Acta de fecha 27 de marzo del 2018,*** *que contiene el Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019, del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, que en anexos forma parte integrante de la presente Resolución.*

Que, en estas condiciones, el servidor en su condición de Gerente Municipal y como miembro de la Comisión Negociadora, suscribió **el "Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar"**, de fecha 27 de marzo del 2018, en la cual se acordó el otorgamiento de S/. 50.00 a favor de los obreros sindicalizados, sin contar con los informes técnicos correspondientes que justifiquen el otorgamiento del incremento remunerativo. Dicha acta fue aprobada mediante Resolución de Alcaldía N° 034-2018-MDMM.

Que, dicho incremento remunerativo acordado, no contaba con el sustento técnico, por lo que mediante Resolución de Alcaldía N° 195-2019-MDMM de fecha 28 de junio del 2019, se declara la nulidad de la Resolución de Alcaldía N° 034-2018-MDMM de fecha 27.03.2018, que aprueba la mencionada Acta de Acuerdos.

DE LA CONDUCTA ATRIBUIDA AL IMPUTADO QUE CONFIGURA LA FALTA Y LOS HECHOS QUE LA CONFIGURAN

Que, la falta imputada ***Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros,*** debemos indicar que se encuentra en relación con aquel servidor **que lleva a cabo acciones** o que influye sobre otros servidores para obtener un beneficio propio **o para terceros.** Es decir, involucra la realización de conductas para obtener beneficios o favorecer a otros.

Que, analizado los hechos, la conducta atribuida al servidor investigado que configura la falta, es haber actuado para beneficiar a terceros (Obreros Sindicalizados) con un incremento remunerativo para el año 2019, al haber suscrito el "Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar", de fecha 27 de marzo del 2018, en su condición de miembro de la Comisión Negociadora en representación de la Municipalidad, donde se acordaba otorgar un monto de S/. 50.00 soles de manera mensual por concepto de movilidad y refrigerio a favor de los obreros sindicalizados, sin contar con ningún informe técnico, financiero o presupuestal que hubiese sustentado tal decisión, configurándose con su actuación la obtención de un beneficio a favor de terceros.

Que, en el presente caso y analizado los hechos, se tiene lo siguiente:

- **CONDUCTA PASIBLE DE SANCION:** Un servidor público, actúa para la obtención de un beneficio para terceros.
- **CONDUCTA ATRIBUIDA.** - El servidor investigado, en el desempeño de funciones como Gerente Municipal y como uno de los miembros integrantes de la Comisión Negociadora en representación de la Entidad, actuó de manera indebida beneficiando a un tercero; esto es haber suscrito el "Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar en la cual se acordó otorgar un monto de S/. 50.00 soles de manera mensual por concepto de movilidad y refrigerio a favor de los obreros sindicalizados, sin contar con ningún informe técnico, financiero o presupuestal que hubiese sustentado tal decisión, configurándose con su actuación la obtención de un beneficio a favor de terceros.
- **HECHOS QUE CONFIGURAN LA CONDUCTA PASIBLE DE SANCIÓN**
  El servidor investigado en el desempeño de funciones como Gerente Municipal, fue designado como un miembro integrante de la Comisión Negociadora en representación de la Entidad, avocada a la discusión, evaluación y solución del Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato

Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar SUTOM-MDMM, la misma que fue formalizada mediante la Resolución de Alcaldía N° 027-2018-MDMM. Siendo que con fecha 27 de marzo del 2018, la Comisión Negociadora se reunió a fin de dar inicio a la negociación del Pliego de Reclamos presentado por el SUTOM-MDMM para el ejercicio 2019, celebrándose el "Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar", en la cual se acordó otorgar un monto de S/. 50.00 soles de manera mensual por concepto de movilidad y refrigerio a favor de los obreros sindicalizados, sin contar con ningún informe técnico, financiero o presupuestal que hubiese sustentado tal decisión. Dicha acta fue suscrita por el servidor investigado, configurándose con su actuación la obtención de un beneficio a favor de terceros (obreros sindicalizados).

Que, bajo lo precedentemente expuesto, para una mejor ilustración presentamos el cuadro siguiente:

SUBSUNCIÓN DEL HECHO IMPUTADO AL SUPUESTO PREVISTO COMO FALTA			
FALTA IMPUTADA	**CONDUCTA PASIBLE DE SANCIÓN**	**CONDUCTA ATRIBUIDA AL IMPUTADO**	**HECHOS IMPUTADOS**
Falta tipificada en el literal O)Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros, del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil,	Un servidor público, actúe para la obtención de un beneficio para terceros.	El servidor investigado, en el desempeño de funciones como Gerente Municipal y como uno de los miembros integrantes de la Comisión Negociadora en representación de la Entidad, actuó de manera indebida beneficiando a un tercero; esto es haber suscrito el "Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar en la cual se acordó otorgar un monto de S/. 50.00 soles de manera mensual por concepto de movilidad y refrigerio a favor de los obreros sindicalizados, sin contar con ningún informe técnico, financiero o presupuestal que hubiese sustentado tal decisión, configurándose con su actuación la obtención de un beneficio a favor de terceros.	El servidor investigado en el desempeño de funciones como Gerente Municipal, fue designado como un miembro integrante de la Comisión Negociadora en representación de la Entidad, avocada a la discusión, evaluación y solución del Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar SUTOM-MDMM, la misma que fue formalizada mediante la Resolución de Alcaldía N° 027-2018-MDMM. Siendo que con fecha 27 de marzo del 2018, la Comisión Negociadora se reunió a fin de dar inicio a la negociación del Pliego de Reclamos presentado por el SUTOM-MDMM para el ejercicio 2019, celebrándose el "Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar", en la cual se acordó otorgar un monto de S/. 50.00 soles de manera mensual por concepto de movilidad y refrigerio a favor de los obreros sindicalizados, sin contar con ningún informe

			técnico, financiero o presupuestal que hubiese sustentado tal decisión. Dicha acta fue suscrita por el servidor investigado, configurándose con su actuación la obtención de un beneficio a favor de terceros (obreros sindicalizados).

IV.- FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES PARA EL INICIO DEL PAD

Que, habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la falta cometida, hay indicios suficientes que conllevan al inicio del PAD, conforme a los siguientes argumentos:

Que, de los antecedentes del expediente administrativo se observa que, mediante Resolución de Alcaldía N° 027-2018-MDMM de fecha 27 de febrero del 2018, se conformó la Comisión Negociadora para la negociación del Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 presentado por el Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar SUTOM-MDMM, siendo el servidor investigado un miembro integrante de la Comisión en representación de la Entidad.

Que, la Comisión Negociadora, como se advierte del "Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar", acuerda otorgar un monto de S/. 50.00 soles de manera mensual por concepto de movilidad y refrigerio a favor de los obreros sindicalizados, sin contar con ningún informe técnico, financiero o presupuestal que hubiese sustentado tal decisión, configurándose con su actuación la obtención de un beneficio a favor de terceros.

Que, cabe indicar que el numeral 10 del artículo IV de la Ley N° 28175 precisa que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado en mérito al principio de provisión presupuestaria.

Que, del mismo modo, el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema General de Presupuesto indica que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente. Asimismo, el artículo III precisa que toda disposición o acto que implique la realización de gastos públicos debe cuantificar su efecto sobre el Presupuesto, de modo que se sujete en forma estricta al crédito presupuestario autorizado a la Entidad.

Que, de lo expuesto, se verifica que el servidor investigado como miembro de la Comisión Negociadora acordó el incremento de S/. 50.00 soles mensuales por concepto de movilidad y refrigerios a favor de los obreros sindicalizados, a pesar que no contaba con un informe presupuestal que sustente tal decisión, contraviniendo de esta forma, el principio de provisión presupuestaria.

Que, en efecto, como se ha indicado anteriormente, todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente presupuestado; por lo tanto, el servidor investigado no podía haber adoptado acuerdos que impliquen un gasto como el incremento de remuneraciones sin financiamiento presupuestado y autorizado.

Que, por ende, al haber suscrito el documento denominado "Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar", el 27 de marzo del 2018, el servidor investigado actuó en beneficio de los servidores obreros sindicalizados, porque otorgó un incremento mensual de S/. 50.00 soles por concepto de movilidad y refrigerio, sin haber verificado si la Entidad podía asumir con dicho monto.

Que, se observa que el servidor actuó en beneficio del Sindicato, ya que no contaba con el respaldo que le faculte haber llegado a ese tipo de acuerdo que ocasionaría un perjuicio económico a la Entidad, a consecuencia de ello, es que la Entidad tuvo que declarar la nulidad de la Resolución de Alcaldía N° 034-2018-MDMM de fecha 27.03.2018, que aprueba la mencionada Acta de Acuerdos.

Por lo que, existe indicios que advierten la responsabilidad del servidor investigado, quien habría incurrido presuntamente en la falta tipificada en el literal O) del artículo 85 de la Ley N° 30057.

V.- MEDIOS PROBATORIOS QUE SUSTENTAN LA DECISIÓN

Que, los medios probatorios que sirven de sustento para la apertura del presente PAD, son las siguientes:

- **Resolución de Alcaldía N° 027-2018-MDMM** de fecha 27 de febrero del 2018, mediante el cual se conformó la Comisión Negociadora avocada a la discusión, evaluación y solución del Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar SUTOM-MDMM, el mismo que estuvo integrado por las siguientes personas:

  POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO MELGAR

  Gerente Municipal
  Gerente de Administración
  Gerente de Planeamiento y Presupuesto
  Gerente de Asesoría Jurídica
  Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

  POR SUTOM – MDMM

  Sr. Emilio Molina Quispe
  Sr. Marcos Pumatanca Pachao
  Sr. José Rojas Yahuira

- **"Acta de Acuerdos de la Comisión Paritaria – Pliego de Reclamos para el ejercicio 2019 del Sindicato Único de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar"**, de fecha 27 de marzo del 2018, donde se aprecia que el investigado suscribió dicha acta, donde se otorga el incremento de S/. 50.00 soles por concepto de movilidad y refrigerio a favor de los obreros sindicalizados.

- **Resolución de Alcaldía N° 195-2019-MDMM** de fecha 28 de junio del 2019, por el que se declaró la nulidad de la Resolución de Alcaldía N° 034-2018-MDMM de fecha 27 de marzo del 2018, que aprueba el Acta de Acuerdos de fecha 27 de marzo del 2018 por contravenir el artículo 73 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

VI- NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, la conducta del servidor investigado habría vulnerado la siguiente normativa:

- **Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público**

  Artículo IV.- Principios
  (...) 10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado

- **Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema General de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF**

TÍTULO PRELIMINAR PRINICIPIOS REGULATORIOS

Artículo I.- Equilibrio presupuestario

El Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.

Artículo III.- Especialidad cuantitativa

Toda disposición o acto que implique la realización de gastos públicos debe cuantificar su efecto sobre el presupuesto, de modo que se sujete en forma estricta al crédito presupuestario autorizado a la Entidad.

- **Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2018 – Ley N° 30693**

Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

- **Expediente N° 0003-2013-PI/TC, N° 0004-2013-Pi/TC y N° 0023-2013-PI/TC.-**

"**64.** A diferencia de la negociación colectiva orientada a mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores del sector privado, cuyos acuerdos y posibilidades de ejecución dependen de la autonomía de los participantes de la negociación colectiva, **en el caso del incremento de las remuneraciones de los trabajadores públicos, la adopción de acuerdos en ese sentido excede la sola voluntad de los representantes de las agencias gubernamentales con las que se negocia. Su negociación y la adopción de acuerdos requieren que se realicen con sujeción a una serie de principios constitucionales y de conformidad con las reglas de competencia que constitucional o legalmente se hayan establecido"**

VII.- DE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, en el presente caso no amerita implementar una medida cautelar en razón de que los hechos expuestos se han consumado.

VIII.- POSIBLE SANCION A LA FALTA COMETIDA:

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

Que, al haberse identificado hechos que determinarían la presunta comisión de la falta administrativa tipificada en el artículo 85 de la Ley N° 30057, literal O); presuntamente cometida por el servidor investigado **JUAN CARLOS ORTIZ VILLALTA**; **la probable sanción a imponer sería la SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER**, regulada en el artículo 90 de la Ley N° 30057, el cual señala que: "(...) *La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces*".

IX.- DEL PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, el artículo 111° del Reglamento de la Ley Servir, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala "*(...) Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prorroga (...)*".

X.- SOBRE LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO

Que, el **ORGANO INSTRUCTOR**, está a cargo de la fase instructiva y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa y disciplinaria. Asimismo, será el competente para la recepción del descargo y/o resolver sobre la solicitud de prórroga de conformidad con lo señalado en el artículo 111° del Reglamento.

Que, en ese sentido corresponde recibir los descargos y/o resolver sobre la solicitud de prórroga, a este despacho – **ALCALDIA**, en la condición de Órgano Instructor de conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

XI.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR

Que, el artículo 96° del Reglamento de la Ley N° 30057, señala lo siguiente:

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.

Que, en antelación a las recomendaciones realizadas por la Secretaria Técnica contenidas en el Informe de Precalificación N°018-2021-STPAD-RRHH-MDMM, en ejercicio de las competencias otorgadas, en mi calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la Ley N°30057 y el articulo 93.1 literal b) de su reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del servidor **JUAN CARLOS ORTIZ VILLALTA,** identificado con DNI N° **29632990**, durante el desempeño de funciones como Gerente Municipal, por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada **en el artículo 85 de la Ley N° 30057, literal O),** así como la transgresión del principio previsto en el numeral 10 del artículo IV de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público[5], y de los artículos I y III del Título Preliminar del Texto Único

[5] *Ley Nº 28175 – Ley Marco del Empleo Público "Artículo IVº.- Principios (...) 10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado"*

Ordenado de la Ley del Sistema General de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF[6], conforme a los hechos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, y de comprobarse la comisión de la falta imputada se sugiere la imposición de la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER, de corresponder.

ARTICULO SEGUNDO. – OTORGAR AL SERVIDOR EL PLAZO DE CINCO (05) DIAS HABILES, a partir del día siguiente de realizada la notificación de la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, para que efectué su descargo ante esta dependencia, el cual deberá ser presentado por la ventanilla de tramite documentario de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, de conformidad al artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

ARTICULO TERCERO. – NOTIFICAR la presente Resolución conjuntamente con los antecedentes documentarios en los que se sustenta, al servidor civil de conformidad con el régimen de notificación dispuesta por el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MNO. MELGAR
Abog. Neptaly Sonia Samuanay Tico
JEFE DE LA OFICINA DE SECRETARIA GENERAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MNO. MELGAR
ALCALDIA
Abog. Percy Luis Comejo Barragan
ALCALDE

---

[6] *Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema General de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo Nº 304-2012-EF "TÍTULO PRELIMINAR PRINICIPIOS REGULATORIOS Artículo I.- Equilibrio presupuestario El Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente. (...) Artículo III.- Especialidad cuantitativa Toda disposición o acto que implique la realización de gastos públicos debe cuantificar su efecto sobre el presupuesto, de modo que se sujete en forma estricta al crédito presupuestario autorizado a la Entidad".*