RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 001-2026-MDCH/OGA-OGRH.

Characato,05 de enero del 2026

VISTO:

El Informe de Instrucción Final N°0000-2025-GM-MDCH de fecha 31 de diciembre del 2025 y el Informe de Precalificación N°02-2024-STPAD-MDCH, de fecha 26 de noviembre del 2024, presentado por Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Characato.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador, aplicable a los servidores públicos y ex servidores.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que desarrolla las Reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, tales como las reglas procedimentales y sustantivas que buscan garantizar un debido procedimiento, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores, bajo regímenes regulados por los Decretos Legislativo N° 276, N° 728 y N° 1057, en el curso del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, la citada Directiva fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, 1) precisando que se entiende por ex servidor; 2) variación de las sanciones durante el procedimiento administrativo; 3) reingreso a la administración pública previo a la oficialización de la sanción; 4) oportunidad para la realización del informe oral; 5) reglas aplicables a otras formas de contratación y 6) inscripción en el RNSDD; con el objeto de consolidar; y reducir la incertidumbre jurídica del régimen disciplinario aplicable a las entidades y servidores civiles;

Que, el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria en la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes y depende de la oficina de Recursos Humanos de la entidad o de la que haga de sus veces.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, corresponde detallar cada uno de los requisitos para el inicio del PAD.

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL PROCESADO - PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

N°	Nombres y Apellidos	Cargo (Funcionario/Servidor Público)	Régimen Laboral
1	**CLARA ALEJANDRINA AMPUERO CHAVEZ**	JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION FINANCIERA	D.L.N°276

I. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE INVESTIGACIÓN. –

1.1. ANTECEDENTES:

Mediante requerimiento N° 005-2023-OL/MDCH de fecha 13 de enero de 2023, la Oficina de Logística de la Municipalidad Distrital de Characato, en adelante la "Entidad", solicitó a Gerencia Municipal, lo siguiente:

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 001-2026-MDCH/OGA-OGRH.

"Servicio de Asistencia Técnica - Administrativo - Logística en la revisión, seguimiento, registro y actualización de los requerimientos".

La presente investigación advierte que cumple con los "Términos de Referencia" contenidos en el requerimiento N° 005-2023-OL/MDCH de 13 de enero de 2023, formulados por Anthony Talavera Portugal, encargado de la Oficina de Logística de la Entidad; empero, un aspecto no exigido en los citados términos y de observancia obligatoria es que cuente con el documento: "Constancia de Profesional o Técnico Certificado – OSCE"; durante el período de prestación de sus servicios, en el contexto, que realizó el "Servicio de Asistencia Técnica - Administrativo - Logística en la revisión, seguimiento, registro y actualización de los requerimientos" en el Órgano Encargado de Contrataciones de la Entidad, sin embargo, la Directiva N° 002-2020-OSCE/CD en su numeral 7.1 exige lo siguiente: "(...) los profesionales y técnicos del OEC que intervienen directamente en alguna de las fases del proceso de contratación deben contar con la certificación otorgada por el OSCE de acuerdo con lo establecido en dicha directiva (...)", que tras la verificación de tal requisito se ha observado que Marco Antonio Mora Morón, no cumplió con contar la certificación necesaria, para el ejercicio del cargo, por el período comprendido del 13 de enero al 10 de setiembre de 2023.

La Ley 28175, Ley marco del empleo público, indica en el literal d) del artículo 2, que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la nación es "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio".

Bajo lo expuesto, el presente expediente administrativo desarrolla principalmente la falta de verificación de requisitos legales para la prestación de servicios en el área de logística conforme la Directiva n.º 002-2020-OSCE/CD en su numeral 7.1 que señala lo siguiente: "(...) los profesionales y técnicos del OEC que intervienen directamente en alguna de las fases del proceso de contratación deben contar con la certificación otorgada por el OSCE de acuerdo con lo establecido en dicha directiva (...)", siendo que, el locador de servicios Marco Antonio Mora Morón al momento de contratar con la entidad no contaba con dicha certificación. Que, en el periodo del 13-01-2023 al 10-09-2023 el proveedor no contaba con la certificación exigida por ley, indispensable para el desarrollo de su servicio en el sector público.

Medios Probatorios:

Los medios de prueba que acreditan la comisión de las fallas administrativas que se atribuyen a la servidora responsable están constituidos e integrados por los siguientes documentos:

- Informe de Acción Posterior N° 103-2023-2-0353-AQP, documento por el cual se pone en conocimiento a la entidad la presunta irregularidad.
- Requerimiento N° 005-2023-OL/MDCH, documento por el cual se verifica el perfil solicitado por la oficina de logística.
- Ordenes de Servicio N° 02, 92, 208, 282, 336 y 400, documento por el cual se verifica que la Oficina de Administración y Finanzas suscribió y tenía conocimiento del servicio del proveedor Marco Antonio Mora Morón.

Imputación de cargos:

Respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley refiere que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al realizar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndose responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral.

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 001-2026-MDCH/OGA-OGRH.

La Ley 28175, Ley marco del empleo público, indica en el literal d) del artículo 2, que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la nación es "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio".

En ese orden de ideas, Martinez Barroso en "Diligencia y buena fe en el cumplimiento de las obligaciones laborales" prescribe que:

"El deber de diligencia cumple una doble función: positiva, en cuanto garantía de una actividad conforme a determinadas reglas de comportamiento útil y eficaz (...), y negativa, en cuanto hipótesis necesaria para la verificación de la culpa negligencia. No existe un deber de trabajar independiente al de ser diligente, sino que la obligación del trabajador es conjuntamente la de trabajar con diligencia. El trabajo prestado sin la misma, hace incurrir al trabajador en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral."

Corresponde mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de sala plena 001-2019-Servir/TSC del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente:

(...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.

Por su parte, en el fundamento 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, consideró lo siguiente:

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

Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares ordenadas por esta oficina de Secretaría Técnica-PAD, se ha identificado a la investigada como presunta responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.

Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, para el presente caso las infracciones que cometan los servidores de la Municipalidad Distrital de Characato, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 240-2014-PCM y la reglamentación interna de este Gobierno Local.

La Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, precisa en su Artículo 85° que: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario:

" d) La negligencia en el desempeño de las funciones."

De las disposiciones reglamentarias que delimitan el ámbito de actuación de la potestad sancionadora en el caso concreto, negligencia en el desempeño de las funciones.

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 001-2026-MDCH/OGA-OGRH.

Al respecto, el Tribunal del Servicio Civil en el fundamento Nº 40 de la "Resolución Nº 001477-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala. Tribunal del Servicio Civil", ha señalado que la falta [negligencia en el desempeño de las funciones] en mención constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el desarrollo de reglamentos normativos que puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente; entendiendo estas por tareas, actividades o labores inherentes al cargo que ostenta el servidor administrativo. Siendo descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento o aquellas laborales que puedan haber sido asignadas por los superiores jerárquicos.

En ese sentido, al ser la falta administrativa disciplinaria imputada una cláusula de remisión, es menester precisar las funciones que habrían sido desempeñadas de manera negligente por la servidora investigada, siendo para el presente caso las siguientes:

Directiva N° 002-2020-OSCE/CD " Certificación de los Profesionales y Técnicos que laboren en el Organo Encargado de las Contrataciones de las Entidades."

I. DESCARGOS DE LA SERVIDORA DISCIPLINADA

2.1. En el presente caso, la servidora **CLARA ALEJANDRINA AMPUERO CHAVEZ** tras ser válidamente notificada con la resolución de inicio de PAD, presenta su escrito de descargos el 03 de enero de 2025, ejerciendo su derecho de defensa a efecto de que se ARCHIVE el presente procedimiento, ello en base a los siguientes argumentos:

"De acuerdo a lo expuesto en la resolución que da inicio al PAD se deslinda principalmente en la imputación de cargos que se me imputa la falta disciplinaria tipificada en el literal d) del art. 85 de la Ley N° 30057 la negligencia en el desempeño de las funciones, al no verificar el cumplimiento de la Directiva n.° 002-2020-CSCE/CD en su numeral 7.1 respecto de la contratación del locador Marco Antonio Mora Morón.
Sin embargo, debo manifestar que el procedimiento se ha realizado analizando erróneamente la Directiva N° 02-2015-GPGSC-SERVIR imputando una responsabilidad que no me corresponde pero que además también contiene vicios de nulidad que primero procederé a exponer.

RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DEFENSA Y DEBIDO PROCESO:

- *En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso (…) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales*. En razón a ello, "dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo".*

- *Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y mutatis mutandis implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originariamente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el de contradicción, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros.*

- *Entonces podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido sustentando tal derecho carecería de validez.*

- *Bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho de defensa, reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 128° de la Constitución Política. Este impide que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado o cualquier otra persona, toda vez que en el marco de una investigación, garantizando así, entre otras disposiciones, y con el fin de que el administrado sometido a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que – mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa.*

- *Sin embargo, tras la revisión de los documentos, la autoridad del PAD no ha identificado correctamente medio probatorio alguno donde pueda verificar que tuve participación en la contratación del servidor cuestionado, es más, debo manifestar que las contrataciones y verificaciones de perfiles lo realiza el área encargada de las contrataciones, no siendo una labor de la Oficina de Administración.*

VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE CULPABILIDAD AL IMPUTAR UNA FUNCIÓN QUE NO CORRESPONDE

- *El principio de culpabilidad está reglamentado en el inciso 10 del art. 248 del TUO de la LPAG, en los siguientes términos:*

  Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: [...] 10. Culpabilidad.- La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

- *Adicionalmente, en la sentencia del 24 de noviembre de 2004, recaída en el Expediente 2688-2024-AA/TC (fundamento 21), el Tribunal Constitucional reconoce expresamente [...] es lícito que el Tribunal se pregunte si es que en un Estado constitucional de derecho es válido que una persona sea sancionada por un acto ilícito cuya realización se imputa a un tercero. La respuesta no puede ser otra que la brindada en la STC 0010-2022-AI/TC, en el sentido de que la potestad sancionadora del Estado está enmarcada por el principio de culpabilidad. Desde este punto de vista, la sanción, penal o disciplinaria, solo puede sustentarse en la comprobación de responsabilidad subjetiva del agente infractor de un bien jurídico. En ese sentido, no es constitucionalmente aceptable que una persona sea sancionada por un acto o una omisión de un deber jurídico que no le sea imputable [...]*

- *Entonces, como ya se ha expuesto en la Resolución de Apertura, se ha imputado el incumplimiento de la obligación estipulado en la Directiva n.° 002-2020-OSCE/CD, pero sin embargo el Reglamento de la Ley N° 30225: "Los servidores del órgano encargado de las contrataciones de la Entidad que, en razón de sus funciones intervienen directamente en alguna de las fases de la*

contratación, son profesionales y/o técnicos certificados" y como es de conocimiento público en órgano encargado de las contrataciones en la entidad es la oficina de logística, siendo esta área el responsable de la supervisión de requisitos por norma.

- *De esta manera, amparando en el principio de causalidad la obligación de supervisión de requisitos recala directamente en la oficina de logística y no en la oficina de administración.*

- *Por las consideraciones expuestas, se evidencia que el acto de apertura ha incurrido en vicios de nulidad, así como de fondo al imputar faltas disciplinarias y hechos que no corresponden, por lo que se debería declarar su ARCHIVO DEFINITIVO".*

II. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS DESCARGOS Y LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SUSTENTAN

3.1. Que, en atención a las imputaciones vertidas en el documento de inicio del PAD, se argumenta que la investigada en calidad de Jefe de la Oficina de Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Characato no habría realizado la verificación de que el Sr. Marco Antonio Mora Morón no contaba con certificación OSCE en el periodo de 13 de enero al 10 de septiembre del año 2023 para la contratación del "Servicio de Asistencia Técnica – Administrativo – Logística en la revisión, seguimiento, registro y actualización de los requerimientos" obligación enmarcada en numeral 7.2 de la Directiva N° 002-2020-OSCE/CD.

Ahora bien, de lo anterior nos tenemos que remitir al literal c) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado (aplicable al caso en relación a la temporalidad de los hechos) que establece que el órgano encargado de las contrataciones (OEC) *"(...) es el órgano o unidad orgánica que realiza las actividades relativas a la **gestión del abastecimiento de la Entidad**, incluida la gestión administrativa de los contratos"* y se entiende de acuerdo a lo regulado en la Ley como a pronunciamiento de la OSCE que el órgano encargado de contrataciones seria la Oficina de Abastamientos (Logística) o la haga sus veces, siendo ésta la encargada de realizar las indagaciones, revisiones, impedimentos y etc., sobre la base del requerimiento formulado por el área usuaria, siendo que por competencia y especialidad la oficina de abastamientos o la que haga sus veces la encargada de realizar dichos actos.

En ese sentido de llegarse a advertir alguna omisión funcional por el órgano encargado de las contrataciones, se deberá realizar el deslinde de responsabilidad administrativa; a ello y de acuerdo a los actuados en el expediente se puede observar que la investigada en el tiempo que sucedieron los hechos denunciados, ostentaba la calidad también de Encargada de la Oficina de Logística (Proveído N° 617-2023-MDCH/A-GM-OPP, Proveído N° 090-2023-OL-MDCH, Proveído N° 780-2023-MDCH/A-GM-OPP, Proveído N° 1735-2023-OAF/UL-MDCH entre otros), por ende de determinarse una negligencia en razón a las funciones de la disciplinada debió investigársele en calidad de responsable del órgano encargado de las contrataciones (jefe de logística) y no como jefe de la oficina de Administración financiera, advirtiendo con ello una equivocada identificación del cargo que ostentaba al momento de la presunta falta, por ende no podría imputársele de alguna falta o infracción en su calidad de Jefe de Administración.

3.3. En ese orden de ideas, corresponde amparar los argumentos vertidos por la investigada en su escrito de descargo, coligiéndose que la conducta desplegada por la mencionada servidora no configura, ni tipifica la falta imputada *"negligencia en el desempeño de las funciones"*, correspondiendo el **ARCHIVO** del presente procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra de la servidora Clara Alejandrina Ampuero Chávez y en consecuencia la no aplicación de la sanción propuesta en la resolución de inicio del procedimiento.

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 001-2026-MDCH/OGA-OGRH.

III. DE LA SANCIÓN Y SU GRADUACIÓN

Que, del análisis realizado a lo largo del presente informe, al no corresponder la aplicación de sanción administrativa disciplinaria alguna el presente considerando no merece pronunciamiento.

IV. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNATORIOS

Conforme a lo señalado en el Artículo 117º del Reglamento de la Ley Servir, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación[1].

La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que impongan sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

Por las consideraciones expuestas, este Órgano Sancionador en uso de sus atribuciones conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, D.S. N° 040-2014-PACM, y la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERCIR/GPGSC;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en contra de la servidora **CLARA ALEJANDRINA AMPUERO CHÁVEZ**, conforme a los fundamentos de los considerandos que anteceden.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR con copia de la presente resolución a **CLARA ALEJANDRINA AMPUERO CHÁVEZ**.

ARTICULO TERCERO: INCORPORAR copia de la presente resolución al legajo personal del referido servidor.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Municipalidad Distrital de Characato

Lic. Aleida Jamileth Torreblanca Pinto
(e) Oficina de Gestión de Recursos Humanos

[1] Ello en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley 27444.