



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 021-2024-MDP/STPAD [36507-34], Resolución Jefatural N° 000094-2024-MDP/OGGRH [36507 - 36], Informe N° 000003-2025-MDP/OGGRH [36507 - 56], en los seguidos contra el servidor JORGE LUIS ÑIQUEN MENDOZA, en su condición de AUXILIAR COACTIVO de la Sub Gerencia de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Pimentel; y,

CONSIDERANDO:

COMPETENCIA OBJETIVA

Que, por Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas; de conformidad con su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, de acuerdo a la Décima Disposición Complementaria de la Ley N° 30057, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057*", la cual regula el procedimiento seguido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Órganos Instructores y Órganos Sancionadores; de igual forma se prevé que la Directiva es de aplicación a todos los servidores y/o ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057;

Que, de acuerdo al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, teniendo presente el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio en cuanto a las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, del mismo modo, resulta importante señalar que, de acuerdo al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, bajo dicho contexto normativo y previo al análisis de los actuados, corresponde enunciar lo dispuesto en el literal b del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, dispositivo legal que señala "*en el caso de sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción*";

Que, asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en el literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, indica que: "*Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento*". Asimismo, de acuerdo a lo preceptuado en el numeral 17 de la Versión Actualizada de la Directiva antes mencionada, la misma que indica el proceder por parte del Órgano Sancionador;

I.- ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, mediante Informe N° 000003-2024-MDP/GAT-EC-GZKJ [36507-0] de fecha 12 noviembre 2024 la



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

Ejecutor Coactivo informa al Gerente de Administración Tributaria referente a un presunto acto de corrupción, de lo cual se tiene que en el citado documento a la letra señala:

“Con fecha 11 de noviembre de 2024, se apersono a este despacho la Sra. Segura Llatas Jessica Carolina, identificada con DNI N° 41952848, La cual es contribuyente y se encuentra inscrita en la Base de Datos de esta comuna, refiriendo que el Sr. Auxiliar Coactivo Jorge Luis Ñiquen Mendoza, le habría ofrecido el levantamiento de la medida cautelar por el monto de S/.500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), evidenciándose en ello un presunto acto de corrupción por parte del servidor público.

Señor Gerente, de acuerdo al artículo 5, literal a) del Tuo de la Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva - Decreto Supremo N° 018-2008-JUS, establece como función del Auxiliar Coactivo: Tramitar y custodiar el expediente coactivo a su cargo; razón por la cual es el encargado de la atención al contribuyente que se encuentre en estado coactivo, debido a que es quien se encuentra a cargo de los expedientes coactivos.

Los fines de la función pública en las entidades estatales es el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, logrando los mayores niveles de eficiencia, atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

(...)”

Que, en atención al oficio N°000734-2024-MDP/GAT el Gerente de Administración Tributaria informa los citados hechos motivos de la denuncia a la Gerencia Municipal;

Que, posteriormente la Gerencia Municipal mediante Memorando N° 000359-2024-MDP/GM [36507 - 2] de fecha 12 noviembre 2024 DISPONE a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de Pimentel con carácter de muy urgente, cumpla con iniciar las acciones correspondientes a fin de determinar las posibles responsabilidades que pudieran existir;

Que, con fecha 13 noviembre 2024 la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos mediante Memorando N° 001570-2024-MDP/OGGRH [36507 - 3] derivó a la secretaria técnica de Procesos Administrativos los documentos antes citados que forman parte del expediente PAD, a efectos que se inicien las investigaciones que el caso amerite, a fin de que se determine la posible responsabilidad del referido servidor, de corresponder;

Que, bajo este contexto, la Secretaria Técnica del PAD, Secretaría de apoyo a los órganos instructores y sancionadores de un PAD, emitió su Informe de Precalificación, contenido en INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 021-2024-MDP/STPAD [36507-34], remitido a la OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS en su condición de Órgano Instructor, en el cual, en el ítem V. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD, señala: Ante tal situación, esta STPAD ha logrado clarificar la investigación sub materia analizando la información pertinente respecto a la falta incurrida por el servidor investigado y conforme a todos los se detallan en el presente informe que han sido determinantes para corroborar dicha falta, por lo que no existen mayores actuaciones preliminares que realizar para la precalificación de la falta incurrida, motivo por el cual nuestra opinión que corresponde al presente informe de precalificación, es recomendar el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, asimismo conforme a lo citado por la Ejecutor Coactivo mediante Informe N° 000003-2024-MDP/GAT-EC-GZKJ [36507 - 0] de fecha 12 noviembre 2024 a través del cual informó al Gerente de Administración Tributaria referente a un presunto acto de corrupción, se atribuye presunta responsabilidad administrativa al servidor: Jorge Luis Ñiquen Mendoza, procediéndose a notificar debidamente el acto administrativo de inicio de procedimiento administrativo disciplinario (RESOLUCION JEFATURAL N° 000094-2024-MDP/OGGRH [36507 - 36]), al presunto infractor. Ante lo cual, el servidor investigado presentó su respectivo descargo, con fecha 05 de diciembre de 2024, mediante expediente N° 36507-53;



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

1. SOBRE LA FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA, CON PRECISIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURARIAN LA FALTA

Que, es de advertir que el procedimiento administrativo es un conjunto de actos y diligencias que tiene por finalidad emitir un acto administrativo que produzca efectos jurídicos sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados. Dicho lo anterior es menester indicar el tenor del debido procedimiento, el mismo que es concebido como un derecho fundamental que garantiza –en un Estado de Derecho– que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos;

Que, en palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso es un derecho – por así decirlo – puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: *“(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos”*. (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5);

Que, de acuerdo a lo contemplado en el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios *“(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos (...)”*;

Que, de acuerdo al desarrollo del presente PAD seguido al servidor JORGE LUIS ÑIQUEN MENDOZA, este órgano instructor emitió el Acto de Inicio del PAD contenido en la Resolución Jefatural N° 094-2024-MDP/OGGRH [36507-36], donde se sustenta que el servidor, habría cometido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe: *“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión o con destitución, previo proceso administrativo: (...) q) Las demás que señale la ley”*; en concordancia con el numeral 2 del Artículo 6 de los Principios de la Función Pública y el numeral 6 del artículo 7 de los Deberes de la Función Pública; de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815;

Procede, asimismo, remitirnos a lo dispuesto en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual señala:

“Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”;

Que, es menester precisar que, en virtud al principio de probidad, previsto en el numeral 2 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, existe el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta del servidor investigado efectivamente infringió tal principio, toda vez que al haber ofrecido a la denunciante el levantamiento de la medida cautelar por el monto de S/.500.00 (Quinientos con 00/100 Soles); denotando una conducta contraria a la honestidad.

Resulta necesario precisar que el Tribunal del Servicio Civil mediante RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N°



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

006-2020-SERVIR/TSC del Tribunal del Servicio Civil del 26 de junio de 2020, estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros, lo siguiente:

“48. Al respecto, el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: “Las demás que señale la ley”. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta”.

Que, a lo señalado en el precedente vinculante detallado, el servidor habría incurrido en la siguiente infracción, derivada de la presunta falta regulada en el literal q) del artículo 85 de la LSC:

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública

Artículo 6.- Principios de la Función Pública

(...)

2. **Probidad. - Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.**

(...)

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

6. **Responsabilidad. - Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral asumiendo con pleno respeto su función pública.**

(...)

Que, a todas luces ha quedado demostrado que con su actuar el servidor ha incurrido en la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, al haber infringido lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 6 y numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, al haber ofrecido a la denunciante el levantamiento de la medida cautelar a cambio que le pague el monto de S/.500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), en consecuencia ha afectado la imagen institucional de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Fundamentación de la responsabilidad del servidor respecto de la falta imputada

El concepto de responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los funcionarios y servidores públicos en el ejercicio de sus funciones debiendo estos no incurrir en faltas que trasgredan la Ley del Servicio Civil, su Reglamento; Ley del Código de Ética de la Función Pública.

El interés general exige al servidor una gestión eficiente y eficaz. Se expresa en el resto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas; en lo razonable e imparcial de sus decisiones; en la rectitud de ejecución de las normas, planes, programas y acciones; en la integridad ética y profesional de la administración de los recursos públicos que se gestionan; en la expedición en el cumplimiento de sus funciones legales, y en el acceso ciudadano a la información administrativa, en conformidad a la ley.



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

Que, el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado;

Que, respecto a la denuncia formulada por la contribuyente Jessica Carolina Segura Llatas, por el cobro indebido solicitado por el servidor; Auxiliar Coactivo Jorge Luis Ñiquen Mendoza, quien le habría ofrecido el levantamiento de la medida cautelar por el monto de S/.500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), por cuanto en su calidad de Auxiliar Coactivo estaba como responsable del expediente de la citada contribuyente en consecuencia estaba asignado en su custodia, vale decir, el servidor ha incurrido en la vulneración del Principio de Probidad, así como Deber de Responsabilidad contenidos en el numeral 2 del artículo 6, y el numeral 6 del artículo 7, respectivamente, de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, subsumidos en la falta contemplada en el inciso q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto el investigado valiéndose de su cargo como auxiliar coactivo pretendió beneficiarse económicamente al ofrecerle el levantamiento de la medida cautelar por el monto de S/.500.00 (Quinientos con 00/100 Soles) a la denunciante;

Que, en consecuencia queda demostrado que el señor Jorge Luis Ñiquen Mendoza en su calidad de Auxiliar Coactivo no cumplió a cabalidad su rol como servidor público, conforme a lo señalado en el Informe N° 000346-2024-MDP/GAT-ECD así como los medios probatorios que forman parte del expediente PAD seguido a su persona, los cuales ha tomado pleno conocimiento, conforme a lo expuesto párrafos anteriores del presente informe, indica que de acuerdo al TUO de la Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2008-JUS, en su artículo 5, establece las funciones del Auxiliar Coactivo, señalando en el apartado a) Tramitar y custodiar el expediente coactivo a su cargo; por ello es el responsable de los expedientes asignados en su custodia. Agregado a ello la EJECUTOR COACTIVO informó que de acuerdo al numeral 5.3, apartado f) del Manual de Organización y Funciones (MOF) el servidor investigado en su calidad de Auxiliar Coactivo, tiene como función: *Recepcionar, tramitar y/o clasificar la documentación, así como los dispositivos legales de carácter tributario.*

Que, asimismo resulta necesario precisar que el procesado no logró desvirtuar a través de sus descargos los hechos imputados en el acto de inicio, conforme a lo señalado en el INFORME N° 000003-2025-MDP/OGGRH [36507 - 56], lo cual conlleva a determinar la existencia de la falta que se imputa al servidor JORGE LUIS ÑIQUEN MENDOZA, quien al momento de acontecidos los hechos se encontraba desempeñando como AUXILIAR COACTIVO de la SUB GERENCIA DE EJECUCION COACTIVA de la Municipalidad Distrital de Pimentel, regulada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión o con destitución, previo proceso administrativo: (...) q) Las demás que señale la ley”; en concordancia con el numeral 2 del Artículo 6 de los Principios de la Función Pública y el numeral 6 del artículo 7 de los Deberes de la Función Pública, de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815.

III.- SOBRE LA SANCIÓN IMPUESTA.

Que, la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que le permite castigar a los administrados cuando afectan determinados bienes jurídicos (reconocidos por el marco constitucional y legal vigente), con el propósito de incentivar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de faltas administrativas, siguiéndose una serie de pautas mínimas comunes para que las entidades administrativas ejerzan dicha potestad de manera previsible y no arbitraria, considerando que “la finalidad del régimen disciplinario y procedimiento sancionador es corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados para el correcto funcionamiento de los servicios



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

que presta el Estado a la población.”;

Que, en el presente caso, al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, se recomendó que se imponga la sanción de DESTITUCIÓN al servidor procesado, por consiguiente, corresponde efectuar el análisis de los criterios establecidos en la norma para determinar si le correspondería al mismo dicha sanción o una de menor gravedad;

Que, sobre el particular, debemos mencionar que el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, “[...] debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas.”;

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, así como el numeral 248.3 del artículo 248 de la mencionada Ley, recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, respecto a los hechos que determinan la comisión de la falta y los medios probatorios en que se sustentan, se tiene que mediante INFORME N° 000003-2025-MDP/OGGRH [36507 - 56], el Jefe de Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pimentel, actuando como Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario (en su condición de jefe inmediato) recomienda la sanción de RECOMIENDA LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN contra el servidor: JORGE LUIS ÑIQUEN MENDOZA;

Que, es de apreciarse que la Gerencia Municipal notificó al administrado con Oficio N° 000003-2025-MDP/GM [36507-58] mediante el cual se le comunicó que a efectos de considerarlo necesario solicite un informe oral ante el Órgano Sancionador, documento que fue notificado con la Notificación Física N° 000001-2025-MDP/GM [36507 - 59]; ante lo cual con Documento de Registro [36507-60] – fecha 14/01/2025 el investigado solicitó tener acceso a dicho derecho. Informe oral que se desarrolló dentro de los parámetros legales, en los siguientes términos

“(…)

Primero, agregar que se me notificó vía WhatsApp a las 3:35 pm del día de ayer y el día de hoy se me hizo entrega mediante documento físico, por otro lado, quiero aclarar el tema sobre el incidente que ha ocurrido, primeramente, me desarrollo como auxiliar coactivo y, en esta Entidad tengo 6 años desarrollándome, no he tenido un tropiezo como el que acaba de ocurrir con la señora Jessica Segura Llatas, y es que llegó mi persona por una recomendación que desconozco, señalando que yo le iba a ayudar, que le iba a apoyar en este proceso porque había sido notificada, y de acuerdo al proceso de ejecución coactiva al no presentar ningún tema administrativo que vaya dentro del proceso coactivo, si la cobranza fue notificada o no fue notificada dentro del periodo establecido, resulta que se cumplió los plazos y dentro del proceso de ejecución coactiva, se llevó a cabo la medida, entonces, por eso la señora llegó a mí y me quiso buscar la forma totalmente sentimental para poderle ayudar en el caso, que no fue con mi persona y la pasé con la Dra. Karina, pero ella no quiso conversar con ella, después llegó en dos días y me señaló de cómo podría ayudarla entonces, lo que se le ha señalado a la señora, es el pago de aranceles para que pueda cumplir y poder formular un compromiso de pago y que ella pueda pagar de forma periódica para poder cumplir con sus derechos en el pago del Impuesto Predial y arbitrios, por otro lado, quiero agregar ahí que no fue intención de mi persona querer llegar a este extremo a



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

malinterpretarse la situación porque el cobro que se estaba haciendo, es un cobro de aranceles, nunca me hizo entrega de un dinero, nunca hemos quedado ni en entregado una cuenta como para que ella me deposite o me entregue físicamente esto que se me está señalando, de que se me está culpando, sí acepto mi responsabilidad si existiera un hecho que yo haya vivido, de repente he fallado en alguna situación dentro del proceso, pero como todo han revisado el expediente, está conforme, está completo la señora canceló tranquilamente, y todo debido de acuerdo al procedimiento ejecución coactiva. La señora me llamó dos veces vía WhatsApp, y en la tercera que yo llamo, osea yo no acostumbro a llamar a nadie, ellos llaman porque a veces me mandan un mensaje diciendo que ya han depositado y que hay que liquidar, entonces como no pueden liquidar me encargo a liquidar, no llamo a nadie salvo casos extremos en algunas este empresas que se les ha notificado la primera resolución, se les llama para decirle que ya están en un proceso de ejecución coactiva, y ellos inmediatamente vienen y cancelan o comienzan a conversar para ver qué fecha se va a cancelar y no sé, en este caso no la llamé no, lo que quiero agregar que no ha sido una intención totalmente desmerecedora para esta gestión al contrario, he venido apoyando la gestión desde que se inició y lo que sí es que al comienzo se me hubiera conversado, se me hubiera hecho directo, no se me ha conversado nadie me informa nada de frente se aplica el proceso, yo pienso que al tomar el gerente o la ejecutora conocimiento de este proceso, y de este incidente creo que se hubieran esclarecido las cosas antes, porque en un proceso disciplinario si hay un peligro de poder ser destituido, sancionado, que es algo que va a acarrear dentro de lo laboral.

Finalmente, se preguntó a la administrado si tiene algo que agregar, indicó que han llegado personas, se han presentado que se encuentran con cáncer, así tampoco se ha levantado una medida, y que la Dra. Karina tenga conocimiento de que se haya insistido en un soborno por medio de un levantamiento inmediato, ninguna, porque no se incurre en eso y no incurrimos en esos casos, en este caso, si yo hubiera ido y le hubiera dicho de la señora e inmediatamente me hubiera dicho que no lo va a hacer, ya ella misma me hubiera quejado o me hubiera enviado un memorando llamada de atención, por otro lado, vuelvo a repetir, no llamé la señora ella, me llamó y yo accedía su a su llamado, y le expliqué sobre el pago, lo sabe, lo tiene que hacer para poder firmar los compromisos, ahora sí ya señala que hay terceros acá que han hecho ese tipo de procedimientos, es cuestión que presente las pruebas para esclarecer los hechos, pero como repito yo sí la llamé en la tercera llamada, no hay más.

(...)"

Que, sin perjuicio de lo antes expuesto por el investigado, denota su reconocimiento parcial de la falta imputada al indicar que *no* fue su intención querer llegar a este extremo de malinterpretarse la situación puesto que el cobro que se estaba haciendo, es un cobro de aranceles, nunca la denunciante le hizo entrega de un dinero, nunca quedó en entregarle una cuenta como para que ella le deposite o le entregue físicamente el monto del dinero de S/500. 00.

Asimismo, el servidor indica que, ante este incidente, considera que se hubieran esclarecido las cosas antes, porque en un proceso disciplinario si hay un peligro de poder ser destituido, sancionado, que es algo que va a acarrear dentro de lo laboral.

Que, de acuerdo a lo antes citado, resulta necesario traer a colación lo regulado en el inciso a) del numeral 2º del artículo 257º del TUO de la Ley N.º 27444, señala lo siguiente:

Artículo 257.- Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones.

1.-Constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

(...)

2.- Constituyen condiciones atenuantes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

1. a) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

de forma expresa y por escrito.

(...)

En ese sentido, esta Autoridad Sancionadora, invoca el allanamiento o reconocimiento de responsabilidad en forma parcial por parte del servidor investigado, ello como condición atenuante de responsabilidad, la misma que debe ser tomada en cuenta al momento de emitir la presente sanción, esta sea una de menor a la recomendada inicialmente por el Órgano Instructor.

Por lo que, el reconocimiento de la comisión de infracción en forma parcial por parte del investigado, atenúa la responsabilidad a partir de la aceptación voluntaria de la infracción. Esta aceptación tiene como consecuencia una retribución positiva por parte de la Administración Pública, al establecerse la disminución de la sanción, esto es **DESTITUCIÓN A SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, lo cual tiene como resultado la aplicación de una sanción menos gravosa.

El texto normativo citado, establece una única condición atenuante de la responsabilidad, consistente en que: *“si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito”*; condición que habilita a la autoridad administrativa a disminuir la sanción a una menos gravosa.

Ahora bien, referente a la condición invocada, este reúne los requisitos de Ley, y que a continuación se argumenta:

De oportunidad: El reconocimiento debe efectuarse en el marco de un procedimiento administrativo sancionador. Así, este resultará irrelevante si es formulado antes del inicio del procedimiento, por lo que solo surtirá efectos si es manifestado luego de la notificación de la imputación de cargos. La lógica de este requisito es que el administrado cuente con la certeza de las conductas infractoras que se le están imputando, a fin de que formule el reconocimiento, como en el presente caso que, luego de notificado el investigado con la Resolución Jefatural N° 094-2024-MDP/OGGRH [36507-36], que contiene la imputación de cargos, hizo un reconocimiento parcial de su responsabilidad a través del informe oral llevado a cabo el día **15 de enero de 2024 conforme consta en el Acta suscrita por el servidor investigado y la Gerencia Municipal en calidad de Órgano Sancionador**;

De forma: El reconocimiento de responsabilidad sobre las conductas infractoras imputadas debe seguir la forma prevista por el TUO de la Ley N.º 27444, esto es, que sea escrito y expresa. En ese sentido, no será un reconocimiento válido aquel que se emita de manera verbal. En el presente caso, el reconocimiento lo materializo al exponer su defensa a través del informe oral conforme ha quedado plasmado en el Acta mencionada en el párrafo anterior, en consecuencia, sí se ha cumplido con este requisito.

Que, es ese mismo sentido, es pertinente mencionar que, la Sala plena de Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N.º 002-2021-SERVIR/TSC, fijo como Precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil (...). Asimismo, la propia Sala Plena **del Tribunal del Servicio Civil**, agrega lo siguiente: “12. Por su parte, los atenuantes de responsabilidad son circunstancias que suponen la existencia de una menor gravedad en la conducta del infractor (menor grado de antijuricidad o culpabilidad), lo cual conlleva a reducir la responsabilidad administrativa y determinan la aplicación de una sanción menor.

Que, por lo tanto, de conformidad con los artículos 87º y 91º de la Ley del Servicio Civil, respecto de cuya aplicación se ha pronunciado el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057;

Que, la razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares, siendo los criterios a evaluar los siguientes:

CRITERIO	CRITERIO: DEBE EVALUARSE	EVALUACIÓN:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a esto. (p. ej., la debida administración, el patrimonio de la entidad, la buena fe laboral, la imagen institucional, entre otros).	Sobre esta primera condición relacionado al tipo y naturaleza de la falta, se aplica, toda vez que el investigado es AUXILIAR COACTIVO de la SUB GERENCIA DE EJECUCION COACTIVA de la Municipalidad Distrital de Pimentel y como consecuencia la imagen de la entidad se ha visto afectada.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.	Se aprecia que no ha habido intención de ocultar la falta, por cuanto ha quedado demostrado que la conversación entablada entre el investigado y la denunciante, sí es desde el celular de éste. Por lo tanto, no hubo intención de ocultar medios de prueba.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.	El servidor, dado que por su cargo y especialidad como AUXILIAR COACTIVO de la SUB GERENCIA DE EJECUCION COACTIVA, sí tiene relación directa con los hechos objeto de imputación.
Circunstancias en que se comete la infracción	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.	En el presente caso no concurre el citado presupuesto.
Concurrencia de varias faltas	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.	No se observa que concorra este criterio, en el presente caso.
Participación de uno o más servidores	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.	En el presente caso, sólo el servidor procesado, es el responsable de la comisión de la falta.
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de	No se observa que concorra este criterio, en el presente caso.



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

	rehabilitación.	
Continuidad en la comisión de la falta	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.	No se observa una continuidad en la comisión de la falta.
Beneficio ilícitamente obtenido	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.	No obra beneficio alguno.
Naturaleza de la infracción	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.	No se han involucrado bienes jurídicos como la vida, salud física o mental, entre otros.
Antecedentes del servidor	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).	En su legajo personal del servidor sí registra, sanciones impuestas por la comisión de otras faltas.
Subsanación voluntaria	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.	No configura este supuesto.
Intencionalidad en la conducta del infractor	Si el servidor actuó o no con dolo.	Se observa que el servidor no habría actuado con intencionalidad.
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.	El servidor procesado sí ha reconocido su responsabilidad en forma parcial, a través del informe oral.

Que, es preciso traer a colación la Opinión emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 101-2017-SERVIR/GPGSC de fecha 08 de febrero de 2017, en cuanto a la graduación y la competencia de las autoridades del PAD para variar la sanción, indicando como conclusión en el apartado 3.2 que señala lo siguiente: *“(...) de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil y el numeral 9.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia”;*

En el apartado 3.3, se señala que, el órgano instructor no impone sanción, su competencia inicia con la notificación del acto de inicio del PAD al servidor y concluye con la notificación del informe, en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder. Que, en esa línea es el órgano sancionador quien decide e impone la sanción.



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

Que, asimismo es de precisar que por Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR GPGSC de fecha 07 de enero de 2019, concluye que las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrían decidir, a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia. Asimismo, por Informe Técnico N° 321-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 06 de febrero de 2019, ratifica lo dispuesto en el Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC en el apartado 3.4, en el cual se concluyó que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario varían la sanción, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una sanción menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos";

Que, a modo de referencia, a efectos de garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal y el cumplimiento de los principios éticos, deberes y obligaciones que impone la función pública, la Administración cuenta con la potestad disciplinaria, la cual le sirve para tutelar su organización. Esta garantiza su orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas. Es un medio que permitirá finalmente encausar la conducta de los funcionarios y servidores, sancionando cualquier infracción que pudiera afectar el servicio o la función pública asignada y, por ende, los fines del Estado;

Que, por lo tanto, precisamos que, en función a la responsabilidad administrativa disciplinaria que el Estado exige a los servidores civiles, por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, este puede iniciar el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponer la sanción correspondiente;

En consecuencia, en base a la evaluación y análisis de los documentos obrantes en el presente expediente PAD, se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor JORGE LUIS ÑIQUEN MENDOZA, quien al momento de acontecidos los hechos se encontraba desempeñando como AUXILIAR COACTIVO de la SUB GERENCIA DE EJECUCION COACTIVA de la Municipalidad Distrital de Pimentel, conforme a lo detallado ut supra, siendo así en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, este órgano sancionador considera que la falta administrativa disciplinaria se encuentra acreditada y **amerita una sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES MESES**, conforme al literal b) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil;

1. SOBRE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PLAZO PARA IMPUGNAR Y AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO Y LA ENCARGADA DE RESOLVER EL MISMO, DE SER EL CASO.

Que, sobre los recursos administrativos, plazo para impugnar y la autoridad ante quien se presente el recurso, es de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, determina lo siguiente: *"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 y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. 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 imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior";*

Que, en el mismo sentido, el numeral 95.1 del Artículo 95° de la Ley Nro. 30057- Ley del Servicio Civil indica que: *"El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de apelación agota la vía administrativa";*



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

Que, estando al contenido de la Ley n° 31603, la cual MODIFICA el Artículo 207 de la Ley 27444, Ley Del Procedimiento Administrativo General, a fin de reducir el plazo para resolver el recurso de reconsideración; en cuyo Artículo único ha modificado el artículo 207 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en los términos siguientes: "Artículo 207. Recursos administrativos 207.1 Los recursos administrativos son: a) Recurso de reconsideración b) Recurso de apelación. Solo en caso de que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la Interposición del recurso administrativo de revisión.

207.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días, con excepción del recurso de reconsideración que se resuelve en el plazo de quince (15) días".

Que, el artículo 118° del Reglamento General de la Ley Nro. 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, prescribe que: "*El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación*";

Que, el artículo 119° del Reglamento General de la Ley Nro. 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, señala que: "*El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo*";

Que, en los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil, según así se ha establecido en el numeral 18.3 del rubro 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: "Se registran en el legajo las sanciones de amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones y destitución. [...]"

Que, en el caso de las amonestaciones escritas, los recursos de apelación son resueltos por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, según así se ha establecido en el numeral 18.2 del rubro 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: " Se registran en el legajo las sanciones de amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones y destitución. [...]"

Que, por las consideraciones expuestas, y de conformidad con lo establecido en la Ley Nro. 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 040-2015-PCM, en concordancia con lo dispuesto por la Ley Nro. 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General y, en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Lambayeque, aprobado mediante Ordenanza Regional Nro. 005-2018-GR.LAMB/CR de fecha 20 de abril de 2018 y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES MESES al servidor: JORGE LUIS ÑIQUEN MENDOZA, quien al momento de acontecidos los



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

hechos se encontraba desempeñando como AUXILIAR COACTIVO de la SUB GERENCIA DE EJECUCION COACTIVA de la Municipalidad Distrital de Pimentel; al momento de cometer la falta; por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: REGISTRESE en el legajo del servidor: JORGE LUIS ÑIQUEN MENDOZA la sanción disciplinaria impuesta, con tal propósito obténgase copia certificada de la presente resolución y archívese donde corresponda.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria de la Municipalidad Distrital de Pimentel, notifique la presente resolución a la servidora sancionada, conforme a lo estipulado en los artículos 18° y 20° del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS "Decreto Supremo que Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General".

ARTÍCULO CUARTO: PUBLIQUESE la presente resolución en el portal institucional www.munipimentel.gob.pe en cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 5° de la Ley Nro. 29091, que modifica la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Nro. 27444.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000014-2025-MDP/GM [36507 - 66]

Firmado digitalmente
ANGELICA PATRICIA PAREDES TAVARA
GERENTE MUNICIPAL
Fecha y hora de proceso: 24/01/2025 - 15:07:37

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Municipalidad distrital Pimentel, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.munipimentel.gob.pe/verifica/>