



**RESOLUCION JEFATURAL N° 000035-2025-MDP/OGGRH [2086 - 16]**

**VISTO:**

El Informe del Órgano Instructor N° 001-2024-MDP/GDE [2086-13] de fecha 11 de diciembre del 2024, así como la Resolución Gerencial N° 047-2024-MDP/GDE [2086-9], que dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD; antecedentes administrativos que forman parte del expediente PAD; y

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO. - 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 Entidades Públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas; en concordancia con su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, conforme a la Décima Disposición Complementaria de la Ley N° 30057, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procedimientos administrativos disciplinarios en la Entidades Públicas se tramitan de conformidad a lo establecido en la Ley y sus normas reglamentarias;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101–2015–SERVIR–PE, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, denominada “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, que se regula el procedimiento a seguir por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinario, Órganos Instructores y Órganos Sancionadores; de igual manera, se prevé que esta Directiva es de aplicación a todos los servidores y/o ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057;

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, así mismo, de acuerdo a lo dispuesto en el literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, 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 (...). De conformidad a lo preceptuado en el numeral 17 de la Versión Actualizada de la Directiva antes señalada.

**SEGUNDO. – SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA**

Nombres y apellidos	Cargo que ocupó al momento de los hechos	Régimen laboral
Joel Osnar Gamero Muñoz	Subgerente de Comercio, Licencias y Control Sanitario	D. L. N° 1057

**TERCERO. – SOBRE LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO**



## RESOLUCION JEFATURAL N° 000035-2025-MDP/OGGRH [2086 - 16]

3.1. Con Informe N° 000653-2023-MDP/OGGRH de fecha 29 de octubre de 2023 [1945-1], la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos comunicó a la Gerencia Municipal, el resultado del control posterior del CV para funcionarios de 3er nivel organizacional, y luego de verificar la documentación del legajo con el perfil establecido en el vigente MCC de la Institución, se determinó que señor Joel Osnar Gamero Muñoz NO cumple con el perfil para el cargo de Sub Gerente de Comercio, Licencias y Control Sanitario, tal como consta en el anexo 6, del presente expediente.

3.2. Sobre el particular, el Despacho de Alcaldía remitió los actuados a la Oficina General de Asesoría Jurídica para opinión legal, obteniéndose como respuesta el Informe Legal N° 000770-2023-MDP/OGAJ, de fecha 11 de diciembre de 2023 [2086-4], OPINANDO que la designación del Sr. Joel Osnar Gamero Muñoz, en el cargo de Sub Gerente de Comercio, Licencias y Control Sanitario, se realizó acorde con la normatividad vigente de SERVIR, sin embargo, recomienda se remita los actuados a Secretaría Técnica de Procesos Administrativos para el deslinde de responsabilidad.

3.3. Con Memorando N° 266-2023-MDP/A [2086-5], el despacho de Alcaldía Municipal derivó a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios el expediente sobre la designación del Sr. Joel Osnar Gamero Muñoz, en el cargo de Sub Gerente de Comercio, Licencias y Control Sanitario para el deslinde de responsabilidades.

3.4. Con Informe de Precalificación N° 017-2024-MDP/STPAD [2086-8], se recomienda el Inicio de PAD contra el exservidor Joel Osnar Gamero Muñoz, recomendando sanción de suspensión.

3.5. Mediante Resolución Gerencial N° 047-2024-MDP/GDE [2086-9], de fecha 24 de setiembre del 2024, el Órgano Instructor a cargo de la Gerencia de Desarrollo Económico, resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra el ex servidor Joel Osnar Gamero Muñoz.

3.6. Así pues, mediante Notificación Electrónica N° 000001-2024-MDP/GDE [2086-10] de fecha 24 de setiembre del 2024, se procedió a notificar debidamente el acto administrativo de inicio del procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor. Estando, que a través del escrito s/n de fecha 07 de octubre del 2024, el ex servidor procesado presentó formalmente su respectivo descargo para ser evaluado y analizado por el Órgano Instructor.

3.7. Con Informe Final de Órgano Instructor N° 001-2024-MDP/GDE [2086-13], de fecha 11 de diciembre del 2024, el Gerente de Desarrollo Económico de la Municipalidad Distrital de Pimentel, en su condición de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, según la naturaleza de la sanción, RECOMENDÓ el ARCHIVO de la denuncia, sobre la presunta responsabilidad del ex servidor JOEL OSNAR GAMERO MUÑOZ, en su actuación como Subgerente de Comercio, Licencias y Control Sanitario de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

### **CUARTO. – SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, ASÍ COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA**

De la evaluación a la documentación relacionada con la presunta comisión de la falta administrativa en el expediente disciplinario objeto de análisis; se advierte que se ha identificado como falta imputada, a la prevista en el literal a) 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 (...) a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento (...)”.

Al respecto, sobre la falta disciplinaria prevista en la Ley N° 30057, incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento, se precisa en concreto a:

“Artículo 54°. - Requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción



## RESOLUCION JEFATURAL N° 000035-2025-MDP/OGGRH [2086 - 16]

Los funcionarios públicos de libre designación o remoción deben contar con estudios superiores o experiencia, así como cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el puesto, de acuerdo a lo señalado en los documentos de gestión de la Entidad o en la norma correspondiente (...)"

Así también, como en el

"Artículo 263°. – Ingreso de los servidores de confianza

El servidor civil de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos. Debe cumplir con el perfil del puesto en función de conocimientos y experiencia y no están sujetos a periodo de prueba (...)"

### **QUINTO. – FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE ARCHIVA, ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA DICHA DECISIÓN**

El principio de proporcionalidad ha sido invocado en más de una ocasión por colegiados administrativos, quienes mencionan aspectos desarrollados por Tribunal Constitucional, ya sea para establecer legitimidad de los fines de actuación del legislador en la relación con los objetivos propuestos por una determinada norma, cuya constitucionalidad se impugna (Exp. N° 00016-2002-AI/TC), o ya sea para establecer la idoneidad y la necesidad de medidas implementadas por el Poder Ejecutivo a través de un Decreto de Urgencia (Exp. N° 0008-2003-AI/TC), o también con ocasión de la restricción de derechos fundamentales en el marco del proceso penal (Exp. N° 0376-2003-HC/TC). No obstante, este Tribunal de Sanciones no ha tenido la oportunidad de desarrollar este principio, aplicándolo al control de la potestad sancionadora de la administración, ámbito donde precisamente surgió, como control de las potestades discrecionales de la Administración.

En efecto, es el seno de la actuación administrativa, donde el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia, debido a los márgenes de discreción con el 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 interés general o bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas y/o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas. En ese sentido, "es en la tensión permanente entre poder y libertad que protagoniza el desenvolvimiento del Derecho Público, y por ello también el del Derecho Administrativo, el Estado de Derecho a través de la consagración que formula el principio de legalidad y de la garantía y protección de los derechos fundamentales, exige un uso jurídico proporcionado del poder, a fin de satisfacer los intereses generales con la menos restricción de las libertades".

El principio de proporcionalidad, como ya se adelantó, está estructurado por tres sub principios: de necesidad, de adecuación y de proporcionalidad en sentido estricto. De la máxima de proporcionalidad en sentido estricto, se tiene que los principios son mandatos de optimización con relación a las posibilidades jurídicas. Por el contrario, la máxima de la necesidad y de la adecuación se siguen del carácter de los principios como mandato de optimización con relación a las diversas posibilidades. Esto supone que cuando el Tribunal se enfrenta a un caso donde existe conflicto entre dos principios constitucionales, deberá realizar no solo un ejercicio argumentativo enjuiciando las disposiciones constitucionales en conflicto (ponderación), sino también deberá evaluar todas las posibilidades fácticas (de necesidad, de adecuación), a efectos de terminar si, efectivamente, en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adoptada y precisando en lo que debió ser mejor para los administrados, teniendo cuenta que la decisión de no firmar contrato, recayó en un tercero ajeno a la administración.

A partir de dichas premisas, pese a que en el presente caso ha quedado constatado la violación de los principios constitucionales de legalidad (taxatividad), debido proceso, así como la garantía de la motivación en las resoluciones administrativas, siendo el formalismo quien impere la actuación de los funcionarios públicos; resulta pertinente determinar si la medida de suspensión propuesta al recurrente, es el único que

## RESOLUCION JEFATURAL N° 000035-2025-MDP/OGGRH [2086 - 16]

prevé ordenamiento jurídico frente a los hechos investigados en el procedimiento administrativo, en el supuesto de que estos hayan sido correctamente determinados por un debido procedimiento administrativo.

Que, conforme es de verificarse fehacientemente, el ex servidor investigado ha presentado alegatos como parte de su defensa, durante el transcurso del presente PAD, contenidos en el documento de registro n° 2086-12, de fecha 07 de octubre del 2024, el mismo que ha sido evaluado y del cual se obtiene que el investigado, a la letra dice:

Respecto a la ambigüedad en la evaluación.

3.2.1. En el Informe n.º 000115-2023-MDP/GM, mencionado en el numeral 3.1.2 de los antecedentes, presenta una ambigüedad en la evaluación; dicho de otra forma, si el informe no especifica de manera clara qué perfil no se cumple ni proporciona detalles sobre la naturaleza de la falta, esto puede permitir argumentar que la evaluación fue apresurada o que se carece de evidencias contundentes.

Al respecto, se tiene que el informe citado, es un documento de gestión interna, cuya finalidad era comunicar los resultados de la aplicación de la Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 190-2023-SERVIR/PE, que establece las "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS", y en su artículo 7°, determina el mecanismo sobre la fiscalización posterior de documentación contenida en el legajo, y NO tiene como finalidad la atribución de responsabilidad de carácter disciplinario. Siendo así, correcto que la verificación del cumplimiento de los requisitos recaiga en la administración, toda vez que no existe ambigüedad respecto a la naturaleza de la falta, pues se trata de una comunicación interna sobre los hallazgos producto de una fiscalización posterior y, no, de un pliego de faltas.

Respecto a la opinión de la Oficina de Asesoría Jurídica.

**RESOLUCION JEFATURAL N° 000035-2025-MDP/OGGRH [2086 - 16]**

3.2.4. En este contexto, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye en Informe Legal n.º 00770-2023-MDP/OGAJ de fecha 11 de diciembre de 2023 que la designación de Joel Osnar Gamero Muñoz se realizó de acuerdo con la normativa vigente, argumentando que se tomaron en cuenta los requisitos y equivalencias permitidas por la ley.

En efecto, el argumento del citado Informe Legal, se basa en el Informe Técnico N° 240-2023-SERVIR-GPGSC, en su apartado 3.3, el mismo que señala que:

“3.3. No es obligatorio cumplir los requisitos y las equivalencias de manera conjunta, estas equivalencias son opciones que suplen o reemplazan a los requisitos establecidos en los supuestos que no se cumplan. De igual manera, cabe señalar que la identificación de la condición de directivo de un determinado servidor debe ser efectuada por las Entidades a partir de sus instrumentos de gestión y siempre que realicen las funciones antes indicadas”.

Que, en concordancia al Informe Técnico N° 990-2019-SERVIR, en su numeral 3.5, se indica que “(...) a efectos de establecer la existencia de responsabilidad disciplinaria del servidor y/o funcionario, las autoridades del PAD deberán establecer fehacientemente en el marco del PAD, que la conducta incurrida por el servidor se subsuma en el supuesto de hecho descrito en la falta que se le atribuye, de modo tal, que si de la revisión y la valoración de los medios probatorios se concluye que la conducta evidenciada no se subsume en la conducta típica descrita como falta, no existiría responsabilidad disciplinaria, y le corresponde el archivo del PAD”.

Que, resulta relevante en este punto señalar que, de acuerdo al principio de tipicidad, establecido en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS: “(...) Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de Ley mediante su tipificación como tales, sin admitir una interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar las sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que una Ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria”.

Que, bajo dicho lineamiento, el principio de tipicidad constituye un límite a la potestad sancionadora, y se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe obligación por parte de las Entidades Públicas, al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cual es la norma o disposición que se ha incumplido. Así mismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, que debe tener correlato con la sanción a imponerse;

Que, considerando lo expuesto, corresponde así señalar que el principio de tipicidad no se satisface



## RESOLUCION JEFATURAL N° 000035-2025-MDP/OGGRH [2086 - 16]

únicamente cuando la Entidad cumple con la imputación de una falta administrativa al administrado, sino que los hechos imputados deben subsumirse en los supuestos previstos en la norma jurídica, cumpliendo cabalmente con el ejercicio de subsunción, caso contrario, si los hechos no se configuran en la norma jurídica imputada, no dará lugar a las consecuencias jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico;

Que, si bien es cierto la investigación y recopilación del material probatorio se produce en la etapa de instrucción, la misma que culmina con la emisión del informe del órgano instructor; en el cual dicho Órgano opina respecto de la existencia o no de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse; lo cierto es también que las conclusiones vertidas en dicho informe tienen la condición de recomendación, las cuales no son vinculante para el Órgano Sancionador. Sino que la emisión (con el cual se pone fin a la instancia) se encuentra a cargo del Órgano Sancionador, el mismo que – según sea el caso – puede determinar la imposición de una sanción al servidor y/o funcionario investigado, o su absolución;

Que, de los actuados obrantes en el expediente, no se logra acreditar y/o evidenciar la responsabilidad al ex servidor Joel Osnar Gamero Muñoz, toda vez, que ante el análisis y evaluación efectuada a los actuados obrantes en el presente expediente, así como de la motivación efectuada por el Órgano Instructor, en su informe final, emitido por Gerencia de Desarrollo Económico, quién concluye NO se encuentra debidamente acreditada la falta al ex servidor investigado, razón por la que debe archivar el presente PAD. De ahí, que en mérito a los principios que rigen la actuación de la Administración Pública, considera no ha lugar la imposición de sanción contra el citado servidor, por los argumentos expuestos up supra.

### SEXTO. – RECOMENDACIÓN DE ARCHIVAMIENTO

Todo ello, en virtud a que durante la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario llevada a cabo, al haberse investigado, analizado y valorado hechos y medios probatorios, se determina que estos no resultan ser suficientes para la configuración de responsabilidad administrativa por la falta imputada prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; no estando de más agregar que, al no haberse acreditado la responsabilidad administrativa del ex servidor procesado, corresponderá a la Autoridad Sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario – PAD, acoger esta recomendación o apartarse de la misma.

Que, en ese orden de ideas, y del análisis efectuado a los hechos materia de la presente investigación, se advierte que, de acuerdo a su naturaleza, no existiendo conducta infractora por parte del ex servidor JOEL OSNAR GAMERO MUÑOZ, que amerite ser sancionada, debiendo disponerse el ARCHIVAMIENTO del presente procedimiento administrativo disciplinario;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- DISPONER** el archivamiento del procedimiento administrativo disciplinario iniciado mediante Informe de Precalificación N° 017-2024-MDP/STPAD [2086-8], de fecha 23 de agosto del 2024, contra el servidor JOEL OSNAR GAMERO MUÑOZ, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DEVOLVER** el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Pimentel, a fin de que proceda a su custodia y/o archivo, conforme a sus funciones establecidas por la normativa sobre la materia.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que el equipo de Gestión Documentaria, notifique la presente resolución al servidor, 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”.



**RESOLUCION JEFATURAL N° 000035-2025-MDP/OGGRH [2086 - 16]**  
**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.**

Firmado digitalmente  
EDWARD CARDENAS DEL AGUILA  
JEFE DE OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS  
Fecha y hora de proceso: 27/03/2025 - 14:25:25

*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/>*