

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 025-2021-2-
0477-SCE

SERVICIO DE CONTROL ESPECIFICO A HECHOS CON
PRESUNTA IRREGULARIDAD A MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

CALLERIA-CORONEL PORTILLO-UCAYALI

"PAGOS INDEBIDOS DE BENEFICIOS ECONÓMICOS A
SERVIDORES EMPLEADOS Y OBREROS EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL
PORTILLO"

PERÍODO

2 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

TOMO I DE III

UCAYALI - PERÚ

18 DE OCTUBRE DE 2021

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



0 7 2 9



0 2 5 2 0 2 1 2 0 4 7 7 0 0

000001

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 025-2021-2-0477-SCE

“PAGOS INDEBIDOS DE BENEFICIOS ECONÓMICOS A SERVIDORES EMPLEADOS Y OBREROS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO”

ÍNDICE

DENOMINACIÓN	N° Pág.
I. ANTECEDENTES	1
1. Origen	1
2. Objetivos	1
3. Materia de Control Específico y Alcance	1
4. De la entidad o dependencia	2
5. Notificación del Pliego de Hechos	3
II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR	4
DURANTE EL AÑO 2020 SE PAGÓ A EMPLEADOS Y OBREROS DE LA ENTIDAD, BONIFICACIONES POR MOVILIDAD Y REFRIGERIO POR CAMBIO DE HORARIO, Y MOVILIDAD Y PRODUCTIVIDAD; PESE A QUE ALGUNOS NO REALIZARON TRABAJO PRESENCIAL O LO HICIERON DE MANERA PARCIAL, DESNATURALIZANDO LA PERCEPCIÓN DEL BENEFICIO; LO QUE OCASIONÓ PERJUICIO ECONÓMICO POR S/ 1 051 855,46.	
III. ARGUMENTOS JURÍDICOS	29
IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES	29
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
VII. APÉNDICES	31

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 025-2021-2-0477-SCE

“PAGOS INDEBIDOS DE BENEFICIOS ECONÓMICOS A SERVIDORES EMPLEADOS Y OBREROS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO”.

PERÍODO: 2 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en adelante “Entidad”, corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2021, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-0477-2021-002, iniciado mediante oficio n.° 108-2021-MPCP/OCI de 3 de mayo de 2021, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM “Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad”, aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG, de 11 de junio de 2021 y modificada con Resolución de Contraloría n.° 140-2021-CG de 24 de junio de 2021.

2. Objetivos

Objetivo general:

Determinar si el año 2020 los pagos de beneficios económicos, originados por convenios colectivos, otorgados a trabajadores empleados y obreros se otorgaron cumpliendo las condiciones de las negociaciones colectivas; así como, si se cumplió la normatividad legal y presupuestal vigentes.

Objetivo específico:

Determinar si el pago de la bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario, originado por pacto colectivo, otorgado a trabajadores empleados y obreros; cumplió con las condiciones establecidas en el convenio colectivo suscrito y con la normativa presupuestal.

3. Materia del Control Específico y Alcance

Materia del Control Específico

El hecho con evidencias de irregularidad, que es objeto del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad se expone a continuación:

DURANTE EL AÑO 2020 SE PAGÓ BONIFICACIÓN ECONÓMICA DENOMINADA: MOVILIDAD Y REFRIGERIO POR CAMBIO DE HORARIO, A SERVIDORES EMPLEADOS Y OBREROS DE LA ENTIDAD, A PESAR QUE NO TRABAJON PRESENCIALMENTE, DESNATURALIZANDO LA PERCEPCIÓN DEL BENEFICIO; LO QUE OCASIONÓ PERJUICIO ECONÓMICO POR S/ 1 051 855,46.

El Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo tomó conocimiento de pagos indebidos realizados durante el año 2020, por lo que se procedió a la revisión y análisis del pago de las planillas, comprobantes de pago y documentación relacionada. Se ha determinado que durante el ejercicio fiscal 2020, se efectuaron pagos indebidos a trabajadores empleados y obreros de la entidad por concepto de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario. Dichos

pagos se efectuaron en observancia al pacto colectivo celebrado entre los miembros de la comisión paritaria de empleados de la entidad, a pesar que los servidores no hicieron trabajo presencial, desnaturalizando la percepción del beneficio, contraviniendo, las normas que rigen las negociaciones Colectivas y las normas presupuestales; hechos que han generado un perjuicio económico a la entidad por S/ 1 051 855,46.

Se ha evidenciado que el beneficio económico otorgado, al personal empleado y obrero durante el ejercicio 2020, tuvo su origen en pactos colectivos con el Sindicato de Trabajadores Municipales de Coronel Portillo SITRAMUN-CP en S/ 1 150,00 y el Sindicato de Obreros Municipales SOM-CP en S/ 1 150,00.

Por tanto, de acuerdo a lo expuesto se puede apreciar que, la bonificación por refrigerio y movilidad por cambio de horario pagada a personal empleado y obrero que no realizaron trabajo presencial durante el ejercicio económico 2020, resulta indebida, ya que la misma por la naturaleza de su convenio se encuentra sujeta a la asistencia a la entidad municipal; lo cual contraviene lo dispuesto en la normatividad legal vigente.

Alcance

El servicio de control específico comprende el periodo de 2 de enero al 31 de diciembre de 2020, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa hecho con evidencias de presunta irregularidad.

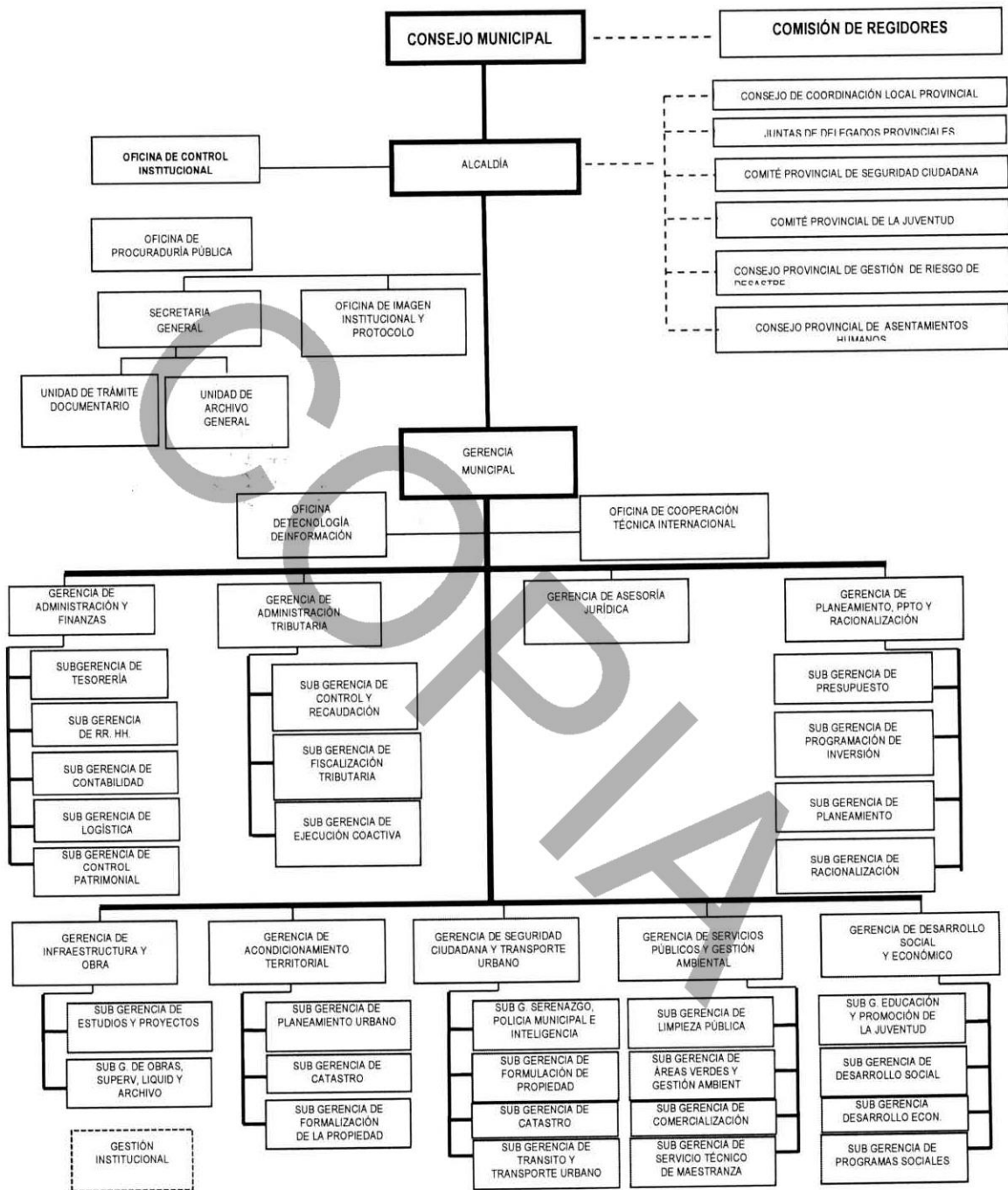
4. De la entidad o dependencia

La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo pertenece al nivel de gobierno local, fue creada mediante Ley n.° 9815 de 2 de julio de 1943, que formó parte de la jurisdicción del departamento de Loreto. Posteriormente, mediante Ley n.° 23416 de 1 de junio de 1982 pasó a formar parte del departamento de Ucayali, teniendo como capital la ciudad de Pucallpa. La organización y funcionamiento de la Entidad, se encuentra normado por la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y sus modificatorias, la Constitución Política del Perú y las leyes específicas que regulan su accionar.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo:



Estructura Orgánica



Fuente: Ordenanza Municipal n.° 012-2017-MPCP de 18 de agosto de 2017.

5. Notificación del Pliego de Hechos

En aplicación del numeral 7.31 de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas con Resolución de Contraloría n.° 273-2014-CG y sus modificatorias, y la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG, de 11 de junio de 2021 y modificatorias mediante



Resolución de Contraloría n.° 140-2021-CG, de 24 de junio de 2021, así como al marco normativo que regula la notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en los hechos con evidencias de presunta irregularidad a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

En la presente acción de control no fue posible realizar la notificación electrónica y se ha optado por la comunicación personal a través de medios físicos, y se ha cumplido con la notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en estos, la cuales se encuentran detalladas en el Apéndice n.° 42, y se adjunta la razón fundamentada y conformidad respectiva.

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

DURANTE EL AÑO 2020 SE PAGÓ A EMPLEADOS Y OBREROS DE LA ENTIDAD, BONIFICACIONES POR MOVILIDAD Y REFRIGERIO POR CAMBIO DE HORARIO, Y MOVILIDAD Y PRODUCTIVIDAD; PESE A QUE ALGUNOS NO REALIZARON TRABAJO PRESENCIAL O LO HICIERON DE MANERA PARCIAL, DESNATURALIZANDO LA PERCEPCIÓN DEL BENEFICIO; LO QUE OCASIONÓ PERJUICIO ECONÓMICO POR S/ 1 051 855,46

Efectuada la revisión, análisis de la documentación relacionada al pago de planillas de movilidad y refrigerio por cambio de horario, proporcionada por los servidores de la administración de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en adelante la "entidad", correspondiente al ejercicio 2020, se ha evidenciado que se tramitó la determinación, cálculo y pago del citado beneficio en cumplimiento al pacto colectivo celebrado entre los miembros de la comisión paritaria de empleados y obreros de la entidad; a pesar que algunos servidores no realizaron trabajo presencial o lo realizaron de manera parcial, desnaturalizando la razón de ser del pago de bonificación por movilidad y refrigerio; hecho que han generado un perjuicio económico a la entidad por S/ 1 051 855,46.

A. Sobre el otorgamiento de beneficio de movilidad y refrigerio por cambio de horario a empleados.

Por medio de la negociación colectiva, los trabajadores sindicalizados de la entidad, solicitaron beneficios y/o bonificaciones, es así que, de la lectura al acta de sesión n.° 005 de la Comisión Paritaria para la Negociación Bilateral del Pliego Petitorio - Año 2012 entre la MPCP y el SITRAMUN-CP (**Apéndice n.° 4**), designados mediante Resolución n.° 606-2011-MPCP de 26 de setiembre de 2011, se evidenció el pedido Décimo, efectuado por el SITRAMUN-CP, que solicitó el: "Otorgamiento de una Bonificación extraordinaria por refrigerio y movilidad, la siguiente transcripción del debate: (...) *sin embargo, al ser solicitado como parte de las condiciones de trabajo, sería totalmente factible siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal (...)*". En efecto lo expuesto en el pedido de la solicitud, se encontraba enmarcada como condición de trabajo.

Ahora bien, el Décimo Pedido fue el siguiente:

"Otorgamiento de una Bonificación extraordinaria por refrigerio y movilidad, por el monto de S/. 300.00 mensuales a cada trabajador, por adecuación a nuevo horario laboral"

DEBATE: De acuerdo a las normas presupuestales existentes y por los considerandos expuestos en la Primera, Segunda y tercera Sesión Paritaria, los miembros de la comisión Paritaria ratifican su posición en señalar que el incremento peticionado no cuenta con amparo legal; sin embargo, al ser solicitado como parte de las Condiciones de Trabajo, sería totalmente factible siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal. Ante lo cual el Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización y su Sub Gerente de Presupuesto, informan que en el Proyecto del Presupuesto Institucional de Apertura 2012, no cuenta con la totalidad de lo solicitado, que para poder contar con los S/. 300.00 mensuales por trabajador, tendríamos que incorporar en el mes de enero de 2012 parte del saldo de balance a la partida de remuneraciones, situación que de

acuerdo a las normas de presupuesto requerirá opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas”.

Dentro de este orden de ideas, se comprende que la aprobación del otorgamiento de la bonificación por movilidad y refrigerio, se encontraba condicionada a la asistencia al centro laboral en el nuevo horario (mañana y tarde)

Es así que, mediante Resolución n.° 1654-2011-MPCP de 28 de diciembre de 2011 (**Apéndice n.° 5**), se menciona:

(...)

“ACUERDO N° 10

Sobre “Otorgamiento de una Bonificación Extraordinaria por refrigerio y movilidad por el monto de S/. 300.00 mensuales a cada trabajador por adecuación a nuevo horario laboral”

(...)

“Contraprestación a favor de Municipalidad Provincial de Coronel Portillo:

Respecto del Horario de Trabajo.

Los miembros de la Comisión Paritaria, por unanimidad de votos acuerdan establecer que el horario de trabajo a partir del 01 de enero de 2012 será de la siguiente manera; De lunes a viernes: Entrada: 07:30 am, Refrigerio: 01:00 pm a 01:45 pm, Salida 04:00 pm. Encargándose para los efectos a la sub gerencia de Recursos Humanos la modificación del Reglamento Interno de Asistencia, Permanencia y Puntualidad de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.”

(...)

Con la mencionada resolución se aprobó el Acta de Sesión n.° 005 de la Comisión Paritaria para la Negociación Bilateral del Pliego Petitorio - Año 2012 entre la MPCP y el SITRAMUN – CP (**Apéndice n.° 5**), con la que se aprobó el Acuerdo n.° 10 que establecía:

“Que estando al nuevo horario aprobado en la presente negociación colectiva, en el numeral 3.1, por unanimidad de votos de los miembros de la presente Comisión Paritaria, acuerdan otorgar por Movilidad y Refrigerio, el monto de S/ 300.00 mensuales a cada trabajador nombrado y contratado permanente, que será parte de su remuneración , para lo cual la Sub Gerencia de Recursos Humanos debe estimar al inicio del 2012 el monto requerido, y la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización gestionará las modificaciones presupuestales correspondientes de acuerdo a las normas presupuestales vigentes”.

En esta perspectiva, es pertinente enfatizar que, la razón de aprobar la bonificación extraordinaria por refrigerio y movilidad, corresponde a una condición de trabajo, entiéndase ésta, como todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para que el trabajador pueda laborar de manera adecuada; es decir, todas las condiciones que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con el cabal desempeño de su labor o funciones; sin embargo, dicha bonificación no debe constituir un beneficio o ventaja patrimonial para el servidor.

Siendo las cosas así, bajo el marco del pacto colectivo vigente para el año 2012, la Entidad durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, ha venido pactando y otorgando el beneficio denominado movilidad y refrigerio por cambio de horario y quedó establecida la suma de S/ 1 150,00.

Dentro de ese orden de ideas, para el año 2020 (materia de alcance de la acción de control) mediante Acta de sesión n.° 04, de la comisión paritaria para la negociación bilateral del pliego petitorio – año 2019 entre la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y el Sindicato de Trabajadores Municipales



de Coronel Portillo SITRAMUN-CP de 2 de octubre de 2019 (**Apéndice n.º 6**), en el cual, se adopta el siguiente acuerdo:

"Acuerdo N° 6: Declarar que la vigencia de Pacto Colectivo suscrito en el año 2018 entre el Sindicato de Trabajadores Municipales SITRAMUN-CP y la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, en aplicación del artículo 73° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, aprobado mediante D.S. n.º 040-2014-PCM."

En la mencionada acta, seguidamente al acuerdo se indicó:

"El presente acuerdo tiene solo carácter interpretativo y de adecuación de las normas vigentes, no debiendo ser considerado como pacto colectivo."

B. Sobre el otorgamiento de beneficio de movilidad y productividad a obreros.

En cuanto al beneficio, otorgado mediante pacto colectivo al personal obrero bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 728, denominado inicialmente compensación por concepto de movilidad, tuvo su origen el año 2012 en el Acta de sesión n.º 006 de 27 de diciembre de 2011, Acta de Negociación Colectiva para el año 2012 entre la entidad y el Sindicato de Obreros Municipales de Coronel Portillo, en adelante "SOM-CP" (**Apéndice n.º 7**) en el que acordó lo siguiente:

"ACUERDO N° 5: Que estando a los compromisos de productividad aprobados en la presente negociación colectiva, en el numeral 3, por unanimidad de votos de los miembros de la presente Comisión Paritaria, acuerdan otorgar por costo de vida el monto de S/. 300.00 (Trescientos con 00/100 Nuevos Soles) mensuales a cada trabajador nombrado y contratado permanente, que será parte de su remuneración, para lo cual la Sub Gerencia de Recursos Humanos debe estimar al inicio del 2012 el monto requerido, y la gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización gestionará las modificaciones presupuestales correspondientes de acuerdo a las normas presupuestales vigentes".

Cabe considerar que dicho beneficio otorgado inicialmente como incremento de costo de vida a los trabajadores obreros municipales, posteriormente se denominó compensación por concepto de refrigerio y movilidad, otorgado por S/ 300,00 mensuales a cada trabajador obrero.

Ahora bien, para el año 2020, el otorgamiento del beneficio denominado movilidad y productividad hacia los obreros de la entidad por S/ 1 150,00, tuvo su origen en el Acta de Sesión n.º 005, Acta de Negociación Colectiva para el año 2019 entre la entidad y el SOM-CP de 11 de setiembre de 2019 (**Apéndice n.º 8**), en la cual se acordó lo siguiente:

"Declarar que la vigencia del pacto colectivo suscrito en el año 2018 entre el Sindicato de Obreros Municipales - SOM C.P. y la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, en aplicación del artículo 73° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Ley n.º 30057, aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM"

En la mencionada acta, seguidamente al acuerdo se indicó:

"El presente acuerdo tiene solo carácter interpretativo y de adecuación de las normas vigentes, no debiendo ser considerado como pacto colectivo."

C. Sobre las condiciones de trabajo otorgadas mediante negociación colectiva.

Debemos indicar que, en vía negociación colectiva es factible el otorgamiento de condiciones de trabajo de acuerdo al artículo 42° de la Ley del Servicio Civil. En dicha norma se establece que los

servidores tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

Respecto a las condiciones de trabajo, nos remitimos a lo señalado en el numeral 2.5 del Informe Técnico n.º 878-2016-SERVIR/GPGSC de 18 de mayo de 2016 (disponible en el link: <https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/listado-de-informes-legales/informes-2016/>), donde se indica lo siguiente:

"La entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio serán consideradas como condiciones de trabajo siempre que cumplan las siguientes características: i) No forman parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (necesarias e indispensables o facilitan la prestación); ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan para cumplir el servicio; iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y, iv) No son de libre disposición del servidor".

Entonces, debemos entender por condiciones de trabajo o condiciones de empleo a los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.

En tal sentido, los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial¹.

En habidas cuentas y considerando las características establecidas por la Autoridad del Servicio Civil, en cuanto a las condiciones de trabajo, por tanto, se encuentran exentos de percibir la bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario, los servidores que no asistieron físicamente a laborar a la entidad o que asistieron de manera parcial; ya que al ser una condición de trabajo la de asistir al centro de labores de acuerdo al horario establecido por la entidad, consecuentemente se convierte en una ventaja patrimonial el otorgamiento de dicha bonificación.

D. Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo como beneficio pactado por convenio colectivo en el contexto de Estado de Emergencia Nacional.

Al respecto, en primer lugar, es de señalar que mediante Decreto Supremo n.º 044-2020-PCM² se declaró Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, cuyo periodo fue ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos n.º 051-2020-PCM, n.º 064-2020-PCM, n.º 075-2020-PCM, n.º 083-2020-PCM y n.º 094-2020-PCM.

Siendo así, como parte de las normas que se han venido emitiendo en el marco del Estado de Emergencia Nacional, se emitió el Decreto Legislativo n.º 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por COVID-19. Así, uno de los objetos que tiene el Decreto

¹ De no ser así, no será considerado como condición de trabajo, sino que formaría parte de su remuneración y, siendo ello así, se encontraría dentro del marco de la prohibición de aprobación de incrementos remunerativos o nuevas compensaciones económicas dispuesta por el artículo 6º del Decreto de Urgencia n.º 014-2019 que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020.

² Modificado por los Decretos Supremos n.º 045-2020-PCM, n.º 046-2020-PCM, n.º 051-2020-PCM, n.º 053-2020-PCM, n.º 057-2020-PCM, n.º 058-2020-PCM, n.º 061-2020-PCM, n.º 063-2020-PCM, n.º 064-2020-PCM, n.º 068-2020-PCM, n.º 072-2020-PCM, n.º 083-2020-PCM y n.º 094-2020-PCM.

Legislativo n.° 1505 es garantizar el respeto de los derechos laborales³ por parte del Estado, en el marco de las medidas temporales excepcionales que regule en relación al retorno gradual de los servidores públicos a prestar servicios en sus centros de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional, en adelante, EEN.

De este modo, cuando dicha disposición legal hace referencia al "*respeto de los derechos laborales*", ello debe entenderse o interpretarse en su dimensión amplia, esto es, al respeto de los derechos laborales individuales y derechos laborales colectivos de los servidores públicos.

En efecto, en relación al respeto de los derechos colectivos de los servidores públicos, debe señalarse, en principio, que estos se encuentran regulados en los artículos 28^o y 42^o de la Constitución Política del Perú (disposiciones que para tal efecto deben ser aplicadas de manera sistemática, según el Tribunal Constitucional⁶) y en la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM (resulta menester señalar que para el caso de la negociación colectiva en el sector público, es de aplicación el Decreto de Urgencia n.° 014-2020⁷).

De esta manera, garantizar el respeto de los derechos laborales colectivos de los servidores públicos en el marco de lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo n.° 1505, implica la plena observancia de sus derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, durante el EEN, en cuanto pudiera corresponder.

En ese sentido, en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar -por ejemplo- el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral en materia de derechos colectivos (productos de negociación); ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de requisitos, condiciones y tipos de cláusulas del convenio, establecidos para su otorgamiento.

Así, por ejemplo, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el presente EEN, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el EEN. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo como beneficios pactados por convenio colectivo, durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría⁸. (Subrayado nuestro)

³ El artículo 1° del Decreto Legislativo n.° 1505, ha establecido que dicha norma tiene por objeto "[...] establecer el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica".

⁴ Constitución Política del Perú

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones

⁵ Constitución Política del Perú

Artículo 42.- Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

⁶ Fundamento 141 de la Sentencia del Tribunal Constitucional contenido en los Expedientes n.° 0025-2013-Pi/TC, 0003-2014-Pi/TC, 0008-2014-Pi/TC, 0017-2014-Pi/TC, sobre "Caso Ley del Servicio Civil".

⁷ Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la Negociación Colectiva en el sector público.

⁸ Informe Técnico n.° 0994-2020-SERVIR-GPGSC de 25 de junio de 2020.

De ese modo, resulta menester señalar que las referidas condiciones de trabajo, una vez acreditada su finalidad, deberán ser otorgadas en los mismos términos pactados en el referido convenio o laudo arbitral. Así, por ejemplo, si se acordó otorgar uniformes como bien en especie, ello no podría ser sustituido por una suma dineraria, y viceversa; caso contrario, se desnaturalizaría el acuerdo pactado en dichos productos de negociación.

Si bien el otorgamiento de los beneficios pactados en un convenio colectivo, como es en este caso, movilidad y refrigerio por cambio de horario, se enmarca como condición de trabajo, es decir obliga para su percepción, a la asistencia física del trabajador al centro laboral, en el horario establecido por la entidad⁹; caso contrario la bonificación queda a libre disponibilidad del trabajador¹⁰, desnaturalizando el otorgamiento del beneficio pactado; ya que de ser otorgado sin que el servidor haya asistido a trabajar en horario partido a la entidad, no cumple su finalidad y constituye ventaja patrimonial para el servidor y tal otorgamiento implica un incremento de su remuneración, lo que se encuentra prohibido actualmente en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, según lo establecido por el artículo 6° del Decreto de Urgencia n.° 0014-2019, norma que aprobó el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020.

Como se puede apreciar, en los pactos colectivos mencionados precedentemente, el otorgamiento de la bonificación por refrigerio y movilidad por cambio de horario (empleados) y; movilidad y productividad (obreros), están condicionadas a la asistencia del trabajador al centro laboral, dentro del horario establecido (horario partido, mañana y tarde, para empleados); y durante el ejercicio 2020, por motivos de la pandemia muchos servidores no asistieron a trabajar presencialmente en la entidad, -siendo la asistencia en horario establecido, una condición de trabajo para la percepción del beneficio- por lo tanto, no les corresponde la bonificación por refrigerio y movilidad, tampoco corresponde la bonificación a los trabajadores que estén gozando de licencias, vacaciones, trabajo remoto, así como cualquier otra modalidad de trabajo que implique no asistir físicamente al centro laboral.

Sin embargo, el subgerente de Recursos Humanos, suscribió las planillas de bonificación por refrigerio y movilidad, así como movilidad y productividad; sin advertir que se incluyeron en ellas a servidores de la entidad que no asistieron a laborar en forma presencial, inobservando lo establecido en el artículo 25.2 de la Directiva de Tesorería n.° 001-2007-EF/77.15; hecho que no fue objetado por el gerente de Administración y Finanzas, ordenándose el pago respectivo.

Estas decisiones ocasionaron un perjuicio económico de S/ 1 051 855,46.

Los hechos expuestos se detallan a continuación:

- **Procedimiento de pago de los beneficios y servidores partícipes**

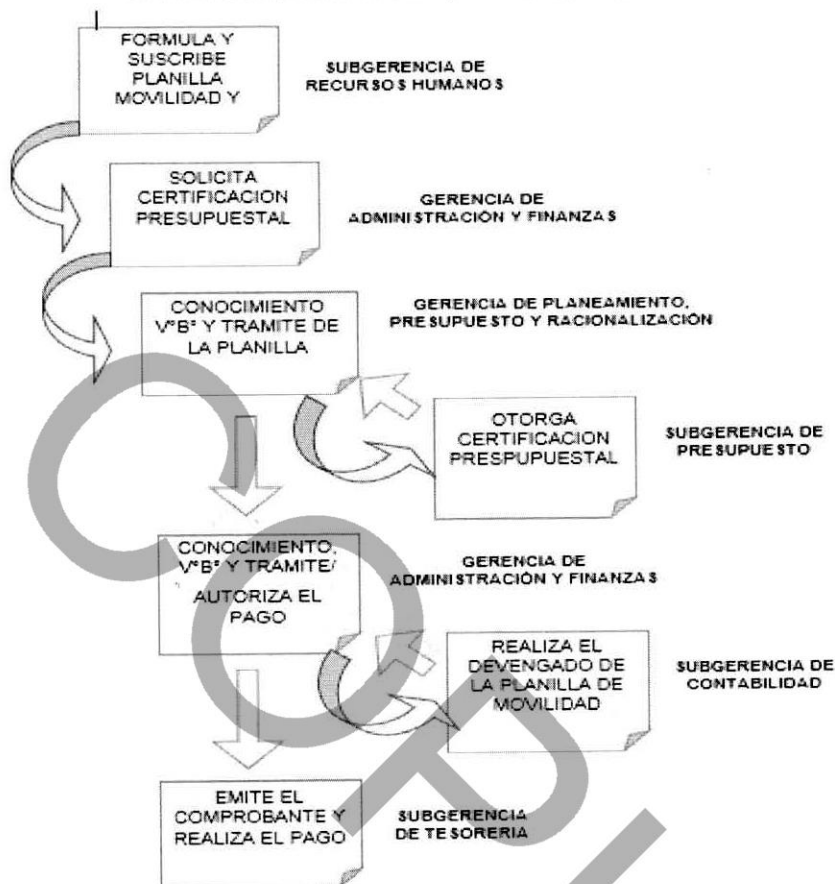
Ahora bien, a continuación, se presenta la secuencia de los actos administrativos llevados a cabo por los servidores y directivos de la entidad durante el proceso de pago del beneficio de movilidad y refrigerio por cambio de horario:

⁹ Horario establecido en el pacto colectivo de 7:30 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 4:15 pm

¹⁰ Memorando Múltiple n.° 013-2020-MPCP-GAF-SGRH de 29 de mayo de 2020, establece horarios de un solo turno, a partir del 01 de junio 2020; 1er grupo de 7:30 am a 12:30 pm, 2do grupo de 8:00 am a 1:00 pm, 3er grupo de 8:30 am a 1:30 pm, 4to grupo de 9:00 am a 2:00 pm; de 2:00 pm a 4:00 pm el trabajo será remoto (on line). Carta Múltiple n.° 036-2020-MPCP-GAF-SGRH de 16 de junio de 2020, establece el horario de reinicio de labores de 7:30 am a 1:30 pm. (vigente hasta el 30 de junio de 2020)

Imagen n.º 1

Secuencia de procedimientos para el pago de pactos colectivos



Fuente: Comprobantes de pago relacionados con beneficios de movilidad y refrigerio por cambio de horario.
Elaborado por: Comisión de Control.

Sucede pues que, en función de lo planteado los responsables de la oficina de Recursos Humanos¹¹ elaboraron las planillas de bonificaciones, por refrigerio y movilidad por cambio de horario; las mismas que fueron tramitadas y pagadas a servidores que no laboraron presencialmente en la entidad.

- Se pagó **"Bonificación por concepto de refrigerio y movilidad por cambio de horario; y movilidad y productividad"** a servidores que no laboraron presencialmente en la entidad durante el ejercicio 2020, lo que ocasionó perjuicio económico por S/ 1 051 855,46.

Se observó que, la bonificación por concepto de refrigerio y movilidad por cambio de horario, otorgada a los servidores **empleados** durante el ejercicio 2020, tuvo justificación en el Acta de Sesión n.º 004, Acta de Negociación Colectiva entre el MPCP y el SITRAMUN-CP de fecha 02 de octubre de 2019¹² (Apéndice n.º 6), el cual tuvo el acuerdo n.º 06 que mencionó:

¹¹ Directiva n.º 001-2007-EF/77.15, Directiva de Tesorería, aprobada con Resolución Directoral n.º 001-2007-EF/77.15, Art. 25.2 "Es responsabilidad de la Oficina de Personal o de la que haga sus veces adoptar las medidas de verificación y depuración con el fin de evitar que las planillas incluyan a beneficiarios que no tengan vigente su derecho remunerativo (...)"

¹² Firmaron el acta de sesión n.º 004, de 2 de octubre de 2019, de la comisión paritaria para la negociación bilateral: Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña, presidente y representante MPCP; Miguel Ángel Valdivieso García, miembro; Rocío del Pilar Vargas Delgado, miembro; y Guillermo Antonio Lobo Aguinaga, miembro.

"Declarar que la vigencia del Pacto Colectivo suscrito en el año 2018 entre el Sindicato de Trabajadores Municipales – SITRAMUN C.P. y la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, en aplicación del artículo 73 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM"

Cabe resaltar que, en la mencionada acta, seguido al acuerdo n.06 se menciona lo siguiente:

"El presente acuerdo tiene solo carácter interpretativo y de adecuación de las normas vigentes, no debiendo ser considerando como pacto colectivo" [SIC]

Es por eso que el año 2020 continuó pagando S/ 1 150,00 mensuales a los empleados por movilidad y refrigerio por cambio de horario.

Del mismo modo el personal **obrero** durante el año 2020, recibió la bonificación por movilidad y productividad, la cual tuvo su justificación en el Acta de Sesión n.° 005, Acta de Negociación Colectiva para el año 2019 entre la MPCP y el SOM-CP de fecha 11 de setiembre de 2019 (**Apéndice n.° 8**), en la cual se adopta el acuerdo siguiente:

"Declarar la vigencia del Pacto Colectivo suscrito en el año 2018 entre el SOM-CP y la MPCP, tiene vigencia hasta el 31/12/2020, en aplicación del Artículo 73° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM"

Es así que en el año 2020 se pagó S/ 1.150,00 mensuales a los obreros comprendidos en el D.Leg. n.° 728.

Dentro de este orden de ideas, el subgerente de Recursos Humanos, suscribió las planillas de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario empleados (**Cuadro n.° 1**); y movilidad y productividad obreros (**Cuadro n.° 2**) durante el año 2020, a través de un proveído en una hoja de ruta interna por cada mes, el cual generó un expediente interno, dichas planillas incluían a servidores que no asistieron a laborar de forma presencial a la entidad o lo realizaron trabajo de manera parcial, y pese a ser función del subgerente mencionado, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas y procedimientos establecidos en el área de personal; inobservó que el otorgamiento de la bonificación no correspondía a dichos servidores, conforme lo establecido en la finalidad del beneficio otorgado por pacto colectivo, toda vez que la naturaleza de dicha condición de trabajo solo sería compatible (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores, mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber y documentos tramitados los mostramos a continuación:

Cuadro n.° 1

Detalle de los trámites de emisión y suscripción de planillas bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario de empleados año 2020, por la Subgerencia de Recursos Humanos

Mes	Expediente Interno n.°	Proveído n.°	Subgerente de Recursos Humanos
Enero	367-2020	003-2020-MPCP-GAF-SGRH 06/01/2020	Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez
Febrero	3099-2020	074-2020-MPCP-GAF-SGRH 06/02/2020	Arturo Gutiérrez Fulca
Marzo	7299-2020	114-2020-MPCP-GAF-SGRH 03/03/2020	Arturo Gutiérrez Fulca
Abril	10083-2020	163-2020-MPCP-GAF-SGRH 26/03/2020	Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez
Mayo	10677-2020	190-2020-MPCP-GAF-SGRH 30/04/2020	Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez
Junio	11980-2020	226-2020-MPCP-GAF-SGRH 04/06/2020	Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez
Julio	14180-2020	327-2020-MPCP-GAF-SGRH 01/07/2020	Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez
Agosto	18915-2020	436-2020-MPCP-GAF-SGRH 04/08/2020	Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez
Setiembre	23646-2020	506-2020-MPCP-GAF-SGRH 04/09/2020	Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez
Octubre	27420-2020	577-2020-MPCP-GAF-SGRH 01/10/2020	Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez



Mes	Expediente Interno n.º	Proveído n.º	Subgerente de Recursos Humanos
Noviembre	31548-2020	633-2020-MPCP-GAF-SGRH 04/11/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Diciembre	34097-2020	687-2020-MPCP-GAF-SGRH 14/12/2020	Walter Hermenegildo Adrianzen Pacheco

Fuente: Oficio n.º 022-2021-MPCP-GAF-SGRH de 25 de enero de 2021 que adjunta los expedientes internos de los todos los meses del año 2020 (Apéndice n.º 9).

Elaborado por: Comisión de Control.

Cuadro n.º 2

Detalle de trámites de emisión y suscripción de planillas bonificación por movilidad y productividad obreros año 2020, por la Subgerencia de Recursos Humanos

Mes	Expediente n.º	Proveído n.º	Subgerente de Recursos Humanos
Enero	456-2020	005-2020-MPCP-GAF-SGRH 07/01/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Febrero	3278-2020	077-2020-MPCP-GAF-SGRH 06/02/2020	Arturo Gutiérrez Fulca
Marzo	7332-2020	115-2020-MPCP-GAF-SGRH 04/03/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Abril	10075-2020	164-2020-MPCP-GAF-SGRH 26/03/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Mayo	10733-2020	196-2020-MPCP-GAF-SGRH 04/05/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Junio	11973-2020	225-2020-MPCP-GAF-SGRH 05/06/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Julio	15305-2020	372-2020-MPCP-GAF-SGRH 08/07/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Agosto	18917-2020	437-2020-MPCP-GAF-SGRH 04/08/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Setiembre	23671-2020	508-2020-MPCP-GAF-SGRH 04/09/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Octubre	27417-2020	578-2020-MPCP-GAF-SGRH 01/10/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Noviembre	31549-2020	634-2020-MPCP-GAF-SGRH 04/11/2020	Kelly Carmin Cárdenas Rodríguez
Diciembre	34095-2020	686-2020-MPCP-GAF-SGRH 14/12/2020	Walter Hermenegildo Adrianzen Pacheco

Fuente: Oficio n.º 022-2021-MPCP-GAF-SGRH de 25 de enero de 2021 que adjunta los expedientes internos de los todos los meses del año 2020.

Elaborado por: Comisión de Control (Apéndice n.º 10)

Posteriormente, los mencionados expedientes de las planillas de bonificación de movilidad por cambio de horario empleados y, movilidad y productividad para obreros, fueron remitidos al señor Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña, gerente de Administración y Finanzas, quien a pesar de ser el responsable de realizar el control previo y concurrente de todos los actos administrativos y operaciones financieras, autorizar los compromisos y pago de los mismos, y cuidar el interés de la entidad, inobservó que el otorgamiento de la bonificación de movilidad y refrigerio por cambio de horario, no correspondía a servidores que no realizaron trabajo presencial o lo realizaron de manera parcial, conforme lo establecido en la finalidad del pacto colectivo, toda vez que la naturaleza de dicha condición de trabajo solo sería compatible (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores, mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber o vacaciones, afectando con ello las normas presupuestales sobre la materia; en el sentido que, el pago de la bonificación a los servidores con trabajo remoto, vacaciones o licencias con goce, constituye una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor, ya que no cumplieron con asistir a su centro laboral.

De ese modo permitió el trámite del expediente, mediante visto bueno en la hoja de ruta interna, hacia el gerente de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización, el que a su vez tramitó el expediente interno hacia el Subgerente de Presupuesto

Es así que el gerente de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización, tramitó mediante visto bueno en la hoja de ruta interna de los expedientes de planillas de movilidad por cambio de horario empleados (Cuadro n.º 3) y obreros (Cuadro n.º 4) durante el año 2020, hacia el subgerente de Presupuesto, quien, emitió la Nota de certificación de crédito Presupuestario y luego, remitió las certificaciones mediante informes mensuales, hacia el Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización, el que a su vez tramita hacia el Gerente de Administración y Finanzas, los expedientes tramitados en el área de Presupuesto los mencionamos a continuación:

Cuadro n.º 3

Detalle de trámite de expedientes de planillas bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario empleados 2020, por el Gerente Planeamiento, Presupuesto y Racionalización / Certificación de planillas por Subgerente de Presupuesto

Mes	V°B° Expediente. n.º	Informe n.º	Nota Certificación Presupuestal n.º	CERTIFICA Subgerente Presupuesto	V° B° Gerente Planeam., Ppto. y Racionalización
Enero	367-2020	012-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 07/01/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0001	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Febrero	3099-2020	308-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 07/02/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0003	Marlo Ushñahua Huazanga	Miguel Valdivieso García
Marzo	7299-2020	579-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 05/03/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0003	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Abril	10083-2020	807-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 30/03/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0007	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Mayo	10677-2020	944-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 12/05/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0009	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Junio	11980-2020	1096-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 09/06/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0011	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Julio	14180-2020	1242-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 03/07/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0013	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Agosto	18915-2020	1526-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 07/08/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0015	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Setiembre	23646-2020	1759-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 07/09/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0017	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Octubre	27420-2020	2075-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 07/10/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0019	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Noviembre	31548-2020	2379-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 06/11/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0021	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Diciembre	34097-2020	2803-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 14/12/2020	CERTIF. 000009 Secuencia: 0023	Miguel Valdivieso García	Miguel Valdivieso García

Fuente: Oficio n.º 022-2021-MPCP-GAF-SGRH de 25 de enero de 2021

Elaborado por: Comisión de Control. (Apéndice n.º 9)

Cuadro n.º 4

Detalle de trámite de expedientes planillas bonificación movilidad y productividad obreros 2020, Gerente Planeamiento, Presupuesto y Racionalización / Certificación de planillas por Subgerente de Presupuesto

Mes	V° B° Expediente. n.º	Informe n.º	Nota Certificación Presupuestal n.º	CERTIFICA Subgerente Presupuesto	V° B° Gerente Planeam., Ppto. y Racionalización
Enero	456-2020	015-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 08/01/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0001	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Febrero	3278-2020	307-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 07/02/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0003	Marlo Ushñahua Huazanga	Miguel Valdivieso García
Marzo	7332-2020	578-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 05/03/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0005	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Abril	10075-2020	806-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 30/03/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0007	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Mayo	10733-2020	947-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 12/05/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0009	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García



Mes	V° B° Expediente. n.º	Informe n.º	Nota Certificación Presupuestal n.º	CERTIFICA Subgerente Presupuesto	V° B° Gerente Planeam., Ppto. y Racionalización
Junio	11973-2020	1097-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 09/06/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0011	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Julio	15305-2020	1326-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 14/07/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0014	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Agosto	18917-2020	1515-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 07/08/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0016	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Setiembre	23671-2020	1758-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 07/09/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0018	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Octubre	27417-2020	2076-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 07/10/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0020	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Noviembre	31549-2020	2375-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 06/11/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0022	Roberto Augusto Salinas Sandoval	Miguel Valdivieso García
Diciembre	34095-2020	2804-2020-MPCP-GPPR-SGPTO. 14/12/2020	CERTIF. 000013 Secuencia: 0024	Miguel Valdivieso García	Miguel Valdivieso García

Fuente: Oficio n.º 022-2021-MPCP-GAF-SGRH de 25 de enero de 2021 y carta n.º 011-2021-MPCP-GPPR-SGPTO/RASS de 4 de junio de 2021.

Elaborado por: Comisión de Control (Apéndice n.º 10)

De ese modo, el señor Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña, gerente de Administración y Finanzas, quien a pesar de ser el responsable de realizar el control previo y concurrente de todos los actos administrativos y operaciones financieras, autorizar los compromisos y pago de los mismos, cuidando el interés de la entidad; procedió a la autorización con el visado en la hoja de trámite, inobservó que el otorgamiento de la bonificación de movilidad y refrigerio por cambio de horario, no correspondía a servidores que no realizaron trabajo presencial o lo realizaron de manera parcial, conforme lo establecido en la finalidad del pacto colectivo, toda vez que la naturaleza de dicha condición de trabajo solo sería compatible (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores, mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber, afectando con ello las normas presupuestales sobre la materia; luego tramitó el expediente hacia el subgerente de Contabilidad, quien registró el devengado de las planillas en el SIAF, seguidamente este, tramitó los expedientes internos devolviéndolos al señor Hugo Tuesta Saldaña, gerente de Administración, el cual permitió el trámite de los expedientes de planillas de movilidad por cambio de horario empleados (Cuadro n.º 5) y obreros (Cuadro n.º 6) durante el año 2020;

Cuadro n.º 5

Detalle trámite expedientes de planillas bonificación movilidad y refrigerio por cambio de horario empleados 2020, por Gerente de Administración y Finanzas / Registro SIAF Subgerente Contabilidad

Mes	Expediente n.º	V° B° G.Admin.	Registro SIAF n.º	Proceso SIAF Subgerencia Contabilidad	
Enero	367-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	16	Compromiso	Devengado
Febrero	3099-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	392	Compromiso	Devengado
Marzo	7299-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	1198	Compromiso	Devengado
Abril	10083-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	1675	Compromiso	Devengado
Mayo	10677-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	2262	Compromiso	Devengado
Junio	11980-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	2631	Compromiso	Devengado



Julio	14180-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	3125	Compromiso	Devengado
Agosto	18915-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	3890	Compromiso	Devengado
Setiembre	23646-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	4511	Compromiso	Devengado
Octubre	27420-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	5233	Compromiso	Devengado
Noviembre	31548-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	6200	Compromiso	Devengado
Diciembre	34097-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	7403	Compromiso	Devengado

Fuente: Carta n.º 002-2021-MPCP-GAF-SGT de 20 de enero de 2021

Elaborado por: Comisión de Control. (Apéndice n.º 9)

Cuadro n.º 6

Detalle trámite expedientes de planillas bonificación movilidad y productividad obreros 2020, por Gerente Administración y Finanzas / Registro SIAF Subgerente Contabilidad

Mes	Expediente n.º	Vº Bº G.Admin.	Registro SIAF n.º	Proceso SIAF Subgerencia Contabilidad	
Enero	456-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	20	Compromiso	Devengado
Febrero	3278-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	393	Compromiso	Devengado
Marzo	7332-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	1199	Compromiso	Devengado
Abril	10075-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	1674	Compromiso	Devengado
Mayo	10733-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	2265	Compromiso	Devengado
Junio	11973-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	2632	Compromiso	Devengado
Julio	15305-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	3360	Compromiso	Devengado
Agosto	18917-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	3889	Compromiso	Devengado
Setiembre	23671-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	4520	Compromiso	Devengado
Octubre	27417-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	5234	Compromiso	Devengado
Noviembre	31549-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	6199	Compromiso	Devengado
Diciembre	34095-2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	7407	Compromiso	Devengado

Fuente: Carta n.º 002-2021-MPCP-GAF-SGT de 20 de enero de 2021.

Elaborado por: Comisión de Control (Apéndice n.º 10)

Es así que el señor Hugo Tuesta Saldaña, gerente de Administración y Finanzas, mediante Memorando ordenó efectuar el desembolso de las mencionadas planillas de forma mensual durante el ejercicio 2020 al subgerente de Tesorería, para empleados (Cuadro n.º 7) y para obreros (Cuadro n.º 8) por lo que se pagaron mediante la emisión de los comprobantes de pago, los cuales detallamos:

Cuadro n.º 7

Detalle del trámite y orden de pago de planillas de bonificación movilidad y refrigerio por cambio de horario empleados año 2020 por Gerente de Administración y Finanzas

Mes	Vº Bº Exped. n.º	Memo n.º pago planillas remetido a Tesorería	Gerente de Administración y Finanzas	Comprobante de Pago
Enero	367-2020	268-2020-MPCP-GM-GAF 08/01/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	546, 547, 548 y 549
Febrero	3099-2020	442-2020-MPCP-GM-GAF 10/02/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	913, 914 y 915
Marzo	7299-2020	848-2020-MPCP-GM-GAF 05/03/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	1658, 1659 y 1660
Abril	10083-2020	1159-2020-MPCP-GM-GAF 30/03/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	2228, 2229 y 2230
Mayo	10677-2020	1483-2020-MPCP-GM-GAF 14/05/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	2948, 3054 y 3055
Junio	11980-2020	1860-2020-MPCP-GM-GAF 10/06/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	3481, 3482 y 3483
Julio	14180-2020	2211-2020-MPCP-GM-GAF 03/07/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	4230, 4231 y 4232



Mes	V° B° Exped. n.°	Memo n.° pago planillas remitido a Tesorería	Gerente de Administración y Finanzas	Comprobante de Pago
Agosto	18915-2020	2822-2020-MPCP-GM-GAF 10/08/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	5199, 5200 y 5201
Setiembre	23646-2020	3344-2020-MPCP-GM-GAF 07/09/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	6352, 6353 y 6524
Octubre	27420-2020	3825-2020-MPCP-GM-GAF 07/09/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	7244 y 7245
Noviembre	31548-2020	4531-2020-MPCP-GM-GAF 09/11/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	8326 y 8327
Diciembre	34097-2020	5426-2020-MPCP-GM-GAF 14/12/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	9864 y 9863

Fuente: Carta n.° 002-2021-MPCP-GAF-SGT de 20 de enero de 2021.

Elaborado por: Comisión de Control (Apéndice n.° 11)

Cuadro n.° 8

**Detalle del trámite y orden de pago de planillas de bonificación movilidad y productividad
obreros año 2020 por Gerente Administración y Finanzas**

Mes	V° B° Exped. n.°	Memo n.° pago planillas remitido a Tesorería	Gerente de Administración y Finanzas	Comprobante de Pago
Enero	456-2020	273-2020-MPCP-GM-GAF 09/01/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	574, 575, 576 y 577
Febrero	3278-2020	443-2020-MPCP-GM-GAF 10/02/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	910, 911 y 912
Marzo	7332-2020	849-2020-MPCP-GM-GAF 05/03/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	1655, 1656 y 1657
Abril	10075-2020	1160-2020-MPCP-GM-GAF 30/03/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	2231, 2232 y 2233
Mayo	10733-2020	1482-2020-MPCP-GM-GAF 14/05/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	3075, 3076 y 3077
Junio	11973-2020	1859-2020-MPCP-GM-GAF 10/06/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	3484, 3485 y 3486
Julio	15305-2020	2396-2020-MPCP-GM-GAF 15/07/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	4544, 4545 y 4546
Agosto	18917-2020	2823-2020-MPCP-GM-GAF 10/08/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	5197 y 5198
Setiembre	23671-2020	3345-2020-MPCP-GM-GAF 07/09/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	6361 y 6362
Octubre	27417-2020	3826-2020-MPCP-GM-GAF 07/09/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	7242 y 7243
Noviembre	31549-2020	4519-2020-MPCP-GM-GAF 09/11/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	8324 y 8325
Diciembre	34095-2020	5441-2020-MPCP-GM-GAF 15/12/2020	Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña	9989

Fuente: Carta n.° 002-2021-MPCP-GAF-SGT de 20 de enero de 2021

Elaborado por: Comisión de Control (Apéndice n.° 12).

En relación con este tema, el encargado de elaborar las planillas para el pago de bonificación movilidad y refrigerio por cambio de horario; y movilidad y productividad en el año 2020, en su manifestación de fecha 28 de junio 2021¹³ (Apéndice n.° 13), ante la pregunta: "Precise cuales fueron las razones por las que se incluyó en las planillas de pago de beneficios por movilidad y refrigerio por cambio de horario a los trabajadores empleados y obreros, pese que no asistieron a laborar a la entidad, durante el año 2020", manifestó lo siguiente:

"Para la elaboración de la planilla de movilidad y refrigerio por cambio de horario en el año 2020, no contaba en su oportunidad con ningún documento que me autorice no considerar en planillas a trabajadores que no asistieron a laborar. Debo indicar que, en el mes de diciembre de 2020, me llegó un memorándum n.° 219-2020-MPCP-GAF-SGRH de fecha 9 de diciembre de 2020, mediante el cual se me autoriza no seguir otorgando el pago por movilidad a los trabajadores que se encontraban con licencia con goce de haber y trabajo remoto, (...). A partir del mes de diciembre

¹³ Acta de entrevista n.° 2 a Alejandro Sánchez Ahuani, de 28 de junio de 2021.

de 2020 ya no se incluye en la planilla de movilidad por cambio de horario y refrigerio a los trabajadores que hacen labores de trabajo remoto y licencia con goce de haber"

Del mismo modo, el trabajador CAS encargado del control de personal (**Apéndice n.º 14**), manifestó¹⁴ que en el año 2020, realizó labores de apoyo de control de personal, y que sus funciones eran verificar la asistencia, permanencia y puntualidad del personal que labora en la entidad, ante la pregunta: "Precise si el año 2020 remitió mensualmente al Subgerente de Recursos Humanos el reporte de inasistencias de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo", dijo:

"Se remitió un informe general del año, en el mes de noviembre de 2020, sobre inasistencias injustificadas de los trabajadores"

Asimismo, el mencionado trabajador agregó a su declaración:

"Sobre la movilidad de los trabajadores no he tenido conocimiento ni he recibido documentación que nos diga que hay que exceptuar del pago a los trabajadores, y de mi parte no es mi decisión a quien pagar o no pagar la movilidad, porque no es mi función".

En resumidas cuentas, desde el mes de enero hasta diciembre de 2020, la administración de la entidad, tramitó y autorizó el pago del beneficio por pacto colectivo, bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a los empleados y; movilidad y productividad para los obreros de la entidad por el importe total de S/ 2 839 465,36, a través de sesenta y cuatro (64) comprobantes de pago (**Cuadro n.º 9**), de los cuales el 37,044% equivalente a S/ 1 051 855,46, fueron pagados a servidores que no realizaron trabajo presencial o lo realizaron de manera parcial, pese a que el pacto colectivo por movilidad y refrigerio por cambio de horario se encuentra condicionado a asistir físicamente al centro laboral; dichos pagos indebidos los resumimos mensualmente en el cuadro siguiente:

Cuadro n.º 9

Resumen mensual de perjuicio económico, generado por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal empleado; y bonificación por movilidad y productividad a personal obrero, que no asistieron a trabajar, o que laboraron parcialmente en la entidad durante el ejercicio fiscal 2020 (Apéndice n.º 39)

Año 2020	Empleados (*)	Obreros (**)	Total, S/
Enero	(15) 25 107,55	(27) 20 584,76	45 692,31
Febrero	(16) 22 571,47	(28) 10 502,52	33 073,99
Marzo	(17) 76 167,81	(29) 56 350,00	132 517,81
Abril	(18) 61 141,65	(30) 23 000,00	84 141,65
Mayo	(19) 54 165,00	(31) 27 600,00	81 765,00
Junio	(20) 137 271,53	(32) 27 331,59	164 603,12
Julio	(21) 76 743,17	(33) 41 054,93	117 798,10
Agosto	(22) 65 894,93	(34) 26 833,25	92 728,18
Setiembre	(23) 76 819,70	(35) 23 000,00	99 819,70
Octubre	(24) 71 414,70	(36) 21 850,00	93 264,70
Noviembre	(25) 68 118,15	(37) 25 874,90	93 993,05
Diciembre	(26) 5 443,01	(38) 7 014,84	12 457,85
TOTAL S/	740 858,67	310 996,79	1 051 855,46

Fuente: Proveído n.º 003-2021-MPCP-GAF-SGRH de 06 de enero de 2021 y carta n.º 002-2021-MPCP-GAF-

SGT de 19 de enero de 2021

Elaborado por: Comisión de control

(*) Apéndices del 15 al 26

(**) Apéndices del 27 al 38

¹⁴ Acta de entrevista n.º 3 a Darío David Bernardo Lao, de 30 de junio de 2021.

Por consiguiente, se ha identificado que, al producirse los hechos expuestos, los funcionarios responsables de la Gerencia de Administración y Finanzas y la Subgerencia de Recursos Humanos, los que participaron en el proceso para el otorgamiento del beneficio por pacto colectivo, denominado movilidad y refrigerio por cambio de horario, hacia trabajadores que no laboraron presencialmente en la entidad o lo realizaron de manera parcial, incumplieron lo establecido en la normativa siguiente:

- **Decreto de Urgencia n.º 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020 de 22 de noviembre de 2019.**

Artículo 5.- Control del gasto público.

5.1 Los titulares de las entidades públicas, el jefe de la Oficina de Presupuesto y el jefe de la Oficina de Administración, o los que hagan sus veces en el pliego presupuestario, son responsables de la debida aplicación de lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia, en el marco del Principio de Legalidad, recogido en el artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo n.º 004-2019-JUS. Corresponde al titular de pliego efectuar la gestión presupuestaria, en las fases de programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación, y el control del gasto, en el marco de lo establecido en el párrafo 1 del numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto Legislativo n.º 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público

Artículo 6.- Ingresos de Personal.

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

- **Ley n.º 27444, Ley de Procedimientos Administrativos General, modificado mediante Decreto Legislativo n.º 1452, publicado el 15 de setiembre de 2018.**

Artículo IV Principios de procedimiento administrativo

1.1. Principio de Legalidad

Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas

1.11. Principio de verdad material

En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

1.16. Principio de privilegio de controles posteriores

La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz

1.18. Principio de responsabilidad



La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico

- **Directiva de Tesorería n.º 001-2007-EF/77.15, aprobada con Resolución Directoral n.º 002-2007-EF-77.15 de 24 de enero de 2007**

Artículo 25º.- Acreditación de la debida percepción de las remuneraciones y pensiones

25.2 Es responsabilidad de la Oficina de Personal o de la que haga sus veces adoptar las medidas de verificación y depuración con el fin de evitar que las planillas incluyan a beneficiarios que no tengan vigente su derecho remunerativo o pensionario.

- **Acta de sesión n.º 004, Acta de Negociación Colectiva para el año 2020, entre la MPCP y el SITRAMUN-CP de 2 de octubre de 2019. Acuerdo n.º 6.**

Declarar que la vigencia del pacto colectivo suscrito en el año 2018 entre el SITRAMUN-CL y la MPCP, tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, en aplicación del artículo 73º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Ley n.º 30057, aprobado mediante D.S. n.º 040-2014-PCM. Bonificación por refrigerio y movilidad por cambio de horario por **S/ 1 150,00 mensuales**. (Se originó el año 2012, mediante acta de sesión n.º 005, acuerdo n.º 10 de la negociación colectiva entre la MPCP y el SITRAMUN-CP, como Bonificación Extraordinaria por refrigerio y movilidad por cambio de horario por S/ 300 soles mensuales a cada trabajador por adecuación a nuevo horario laboral) (Empleados D. Leg. n.º 276)

- **Acta de Sesión n.º 005, Acta de Negociación Colectiva para el año 2019 entre la MPCP y el SOM-CP de fecha 11 de setiembre de 2019**

Declarar que la vigencia del pacto colectivo suscrito en el año 2018 entre el SOM y la MPCP, tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, en aplicación del artículo 73º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Ley n.º 30057, aprobado mediante D.S. n.º 040-2014-PCM. Compensación por concepto de refrigerio y movilidad por **S/ 1 150,00 mensuales**. (Tuvo su origen el año 2012, mediante acta de sesión n.º 006 de 27 de diciembre de 2011, Acta de Negociación Colectiva para el año 2012 entre la MPCP y el SOM-CP, como incremento de costo de vida a los trabajadores obreros municipales, posteriormente se denominó compensación por concepto de refrigerio y movilidad por S/ 300,00 mensuales) (Obreros D. Leg. n.º 728).

- **Informe Técnico n.º 296-2018-SERVIR/GPGSC de 22 de febrero de 2018**

(...)

3.5. Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42º de la ley del Servicio Civil."

- **Informe Técnico n.º 994-2020-SERVIR/GPGSC de 25 de junio de 2020**

(...)

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo como beneficio pactado por convenio colectivo en el contexto de Estado de Emergencia Nacional.

(...)

2.19. En ese sentido, en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar -por ejemplo- el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral en materia de derechos colectivos (productos de negociación); ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de requisitos, condiciones y tipos de cláusulas del convenio, establecidos para su otorgamiento.



2.20. Así, por ejemplo, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el EEN, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el EEN. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo como beneficios pactado por convenio colectivo, durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría.

El pago de la bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario; y movilidad y productividad, otorgado a servidores de la entidad, pese a que no asistieron a laborar -condición para percibir dicho beneficio- ejecutado con recursos directamente recaudados de la entidad, ha ocasionado perjuicio económico a la entidad por **S/ 1 051 855,46** (Un millón cincuenta y un mil ochocientos cincuenta y cinco y 46/100 soles), que no es susceptible de recupero por la entidad en la vía administrativa.

Los hechos mencionados fueron originados por el actuar negligente de los servidores y directivos de la Entidad, quienes en ejercicio de sus funciones durante el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2020, gestionaron y pagaron en el marco del convenio colectivo, por concepto de movilidad y refrigerio por cambio de horario; y movilidad y productividad, sin advertir que se incluyó en dichas planillas a servidores que no realizaron trabajo presencial o lo realizaron de manera parcial, desnaturalizando con ello las condiciones del convenio.

Dentro de ese orden de ideas, los pagos indebidos se originaron por la actuación del Subgerente de Recursos Humanos, por haber suscrito las planillas de beneficios económicos derivados de convenios colectivos (Bonificación por refrigerio y movilidad por cambio de horario -empleados- y; bonificación por movilidad y productividad -obreros-), e incluido en ellas a servidores públicos que no realizaron trabajo presencial o lo realizaron de manera parcial, desnaturalizando la razón de ser del pago de las mencionadas bonificaciones; e iniciado el trámite para el pago de las mencionadas planillas, durante el periodo 2020.

De igual modo, por la conducta omisiva del Gerente de Administración y Finanzas, quien en ejercicio de sus funciones durante el periodo 2020, gestionó y ordenó el pago de las planillas de beneficios económicos derivados de convenios colectivos (Bonificación por refrigerio y movilidad por cambio de horario -empleados- y; bonificación por movilidad y productividad -obreros-), e incluido en ellas a servidores públicos que no realizaron trabajo presencial o lo realizaron de manera parcial, desnaturalizando la razón de ser del pago de las mencionadas bonificaciones, durante el año 2020.

En función de lo planteado, al recibir los servidores de la entidad las bonificaciones mencionadas precedentemente, sin haber laborado presencialmente; el otorgamiento de dicha bonificación se convierte en beneficio patrimonial de los trabajadores, con lo cual se trasgredió lo establecido en el artículo 25.2 de la Directiva de Tesorería n.º 001-2007-EF/77.15 aprobada por Resolución Directoral n.º 001-2007-EF/77.15 del Sistema Nacional de Tesorería, de 27 de enero de 2007; artículo 6º del Decreto de Urgencia n.º 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020 de 22 de noviembre de 2019 y los Informes Técnicos n.º 994-2020-SERVIR/GPGSC de 25 de junio de 2020 y n.º 296-2018-SERVIR/GPGSC de 22 de febrero de 2018.

Las personas comprendidas en los hechos presentaron sus comentarios en forma documentada, conforme se detalla en el **Apéndice n.º 40** del Informe de Control Específico.

Se ha efectuado la evaluación de los comentarios o aclaraciones y documentos presentados, concluyendo que no se desvirtúan los hechos comunicados en el Pliego de Hechos. La referida evaluación y la cédula



de comunicación, forman parte del **Apéndice n.º 40** del Informe de Control Específico, considerando la participación de las personas comprendidas en los mismos, conforme se describe a continuación:

1. **Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña** identificado con DNI n.º 05920409, quien se desempeñó como Gerente de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en el periodo del 1 de enero de 2019 hasta la actualidad, designado con Resolución de Alcaldía n.º 05-2019-MPCP de 1 de enero de 2019 (**Apéndice n.º 41**); se le comunicó el pliego de hechos mediante cedula de Comunicación n.º 001-2021-CG/OCI-SCE-MPCP-MOV de 31 de agosto de 2021, recibido el 1 de setiembre de 2021; y presentó sus comentarios mediante escrito s/n.º 002-2020-NJAC con fecha 8 de setiembre de 2021.

En su condición de Gerente de Administración y Finanzas, permitió el trámite, al solicitar certificación presupuestal para el procedimiento de pago de las Planillas correspondientes a bonificación de movilidad y refrigerio por cambio de horario (empleados); y movilidad y productividad (obreros) de enero a diciembre de 2020, mediante su visto bueno en las hojas de ruta interna de los expedientes, derivando a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización para su atención; y posteriormente requirió la ejecución de pago de dichas Planillas, remitiendo a la Sub Gerencia de Tesorería, sin advertir que en las mismas se incluyó a servidores públicos que no asistieron a trabajar, o que laboraron en forma parcial en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo (licencias, vacaciones, trabajo remoto, trabajo mixto), desnaturalizando la percepción del beneficio del pacto colectivo por movilidad y refrigerio por cambio de horario, es decir su otorgamiento del mismo se encuentra condicionado al ejercicio de las labores presenciales de los servidores.

Resulta claro que, los argumentos presentados por el auditado en sus comentarios al pliego de hechos, no responden objetivamente al pliego y a la motivación realizada, ya que trata de justificar su actuar en los hechos indicando que no son actos irregulares, y que ya adoptó acciones necesarias; sin embargo el perjuicio ocasionado por los pagos realizados por concepto de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario, así como bonificación por movilidad y productividad, a servidores de la entidad, que no asistieron a trabajar o lo hicieron de forma remota de enero a diciembre de 2020, al ser otorgados en esas condiciones, se convirtió en beneficio patrimonial de algunos servidores. (**Apéndice n.º 40**)

Acciones que trasgreden lo normado en el artículo 6º del decreto de urgencia n.º 014-2019 Decreto de Urgencia que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020 de 22 de noviembre de 2019 que dice: "Prohibase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento, Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado por cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".

Del mismo modo ha vulnerado lo contenido en el Informe Técnico n.º 296-2018-SERVIR/GPGSC vigente desde el 22 de febrero de 2018, el cual menciona: "3.5. Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42º de la ley del Servicio Civil".

Asimismo, ha infringido lo establecido en el Informe Técnico n.º 994-2020-SERVIR/GPGSC de 25 de junio de 2020, sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo como beneficio pactado por convenio colectivo en el contexto de Estado de Emergencia Nacional, el que menciona: 2.19. "En ese sentido, en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente Estado de Emergencia Nacional, deben garantizar -por ejemplo- el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral en materia de derechos colectivos (productos de negociación); ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de requisitos, condiciones y tipos de cláusulas del convenio, establecidos para su otorgamiento"; así como 2.20. "Así, por ejemplo, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el Estado de Emergencia Nacional, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el Estado de Emergencia Nacional. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo como beneficios pactado por convenio colectivo, durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría".

Por consiguiente, inobservó lo dispuesto en el artículo IV de la Ley n.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, modificado mediante Decreto Legislativo n.º 1452 de 15 de setiembre de 2018, que indica: 1.1. Principio de Legalidad. – "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"; 1.11. Principio de verdad material. – "En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas"; 1.16. Principio de privilegio de controles posteriores. – "La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz", y 1.18. Principio de responsabilidad. – "La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico".

El citado Gerente de Administración y Finanzas, en su condición de titular del órgano de apoyo encargado de proporcionar el soporte en recursos humanos, económicos, financieros y logísticos, suficientes y oportunos para el desarrollo de las actividades y proyectos de los órganos conformantes de la municipalidad, dentro del marco de la legalidad que regulan dichos procesos, incumplió las disposiciones legales que regulan expresamente su actuación funcional señaladas en el Manual de Organización y Funciones – MOF – CAP n.º 068 (aprobado con Resolución de Alcaldía n.º 989-2012-MPCP, de 01 de agosto de 2012, subsistente mediante el artículo segundo de la Resolución de Alcaldía n.º 347-2019-MPCP de 27 junio de 2019) numerales 9) y 10) (**Apéndice n.º 43**) y con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado con Acuerdo de Concejo n.º 042-2017-MPCP de 16 de agosto de 2017 y Ordenanza Municipal n.º 012-2017-MPCP de 18 de agosto de 2017; acorde a su artículo 50º numerales 1.- Planificar, dirigir, evaluar y controlar las actividades económicas y financieras, tales como el manejo de la contabilidad, recursos financieros, adquisición de bienes y servicios generales y desarrollo de los recursos humanos de la Entidad; 7.- Administra la programación, ejecución y control de los recursos financieros; así como de dirigir, organizar, coordinar y controlar los planes y programas financieros de la Entidad.; 9.- Administrar y controlar los recursos financieros de la Entidad, verificando e cumplimiento de las normas legales en toda transacción económica que realiza la Municipalidad.; 10.- Es responsable de realizar el control previo y concurrente de todos los actos administrativos y operaciones financieras, autorizando los



compromisos y pago de los mismos, cuidando los intereses de la Municipalidad.; 15.- Supervisar el cumplimiento de la normatividad en materia de austeridad y racionalidad en el gasto.; 18.- Planificar, organizar y optimizar la administración financiera de la municipalidad y proporcionar la información contable adecuada y oportuna para facilitar la toma de decisiones. y 19.- Evaluar la gestión económica y financiera de la municipalidad, así como los estudios económicos relativos a la gestión recaudatoria, al costeo de operaciones, a la administración de los recursos financieros y el seguimiento de la coyuntura económica (**Apéndice n.º 44**).

Por consiguiente, el perjuicio económico a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo por los conceptos observados, durante la gestión del citado Gerente de Administración y Finanzas ascendió a **S/ 1 051 855,46** (Un millón cincuenta y un mil ochocientos cincuenta y cinco y 46/100 soles)

2. **Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez** identificada con DNI n.º 44470047, quien se desempeñó como Subgerente de Recursos Humanos de la Municipal de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en el periodo del 01 de marzo de 2019 al 30 de abril de 2021, designada mediante Resolución de Alcaldía n.º 175-2019-MPCP, desde el 01 de marzo de 2019 y renunció el 30 de abril de 2021 (**Apéndice n.º 41**); se le comunicó el pliego de hechos mediante cedula de Comunicación n.º 002-2021-CG/OCI-SCE-MPCP-MOV, de 31 de agosto de 2021, recibido el 1 de setiembre de 2021 y n.º 005-2021-CG/OCI-SCE-MPCP-MOV de 8 de setiembre de 2021, recibido el mismo día; y presentó sus comentarios mediante escrito s/n con fecha 8 de setiembre de 2021.

En su condición de Subgerente de Recursos Humanos, suscribió y tramitó las planillas bonificación de movilidad y refrigerio por cambio de horario de enero y de abril hasta noviembre de 2020, suscribió la planilla de marzo de 2020 correspondiente a empleados; y suscribió y tramitó las planillas de bonificación por movilidad y productividad de enero, y de marzo hasta noviembre de 2020 correspondiente a obreros, para iniciar el trámite de pago, sin advertir que en las mismas se incluyó a servidores públicos que no asistieron a trabajar, o que laboraron en forma parcial en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo (licencias, vacaciones, trabajo remoto, trabajo mixto), desnaturalizando la percepción del beneficio del pacto colectivo por movilidad y refrigerio por cambio de horario y movilidad y productividad; es decir, el otorgamiento de dichas bonificaciones se encuentran condicionadas al ejercicio de las labores presenciales de los servidores; para luego derivar a la Gerencia de Administración y Finanzas para la solicitud de Certificación Presupuestal, permitiendo de esta manera que se paguen dichos beneficios a servidores que no les correspondía.

Los argumentos presentados por la señora Kelly Carmín Cárdenas Rodríguez en sus comentarios al pliego de hechos, no manifiestan o responden objetivamente la motivación realizada; ya que la auditada trata de justificar su responsabilidad en los hechos, indicando que no son actos irregulares, y que ya adoptó acciones necesarias; sin embargo el perjuicio ocasionado por los pagos indebidos realizados por concepto de movilidad y refrigerio por cambio de horario, y movilidad y productividad a servidores de la entidad, que no asistieron a trabajar o lo hicieron de forma remota durante el ejercicio 2020, persiste (**Apéndice n.º 40**).

Los hechos descritos contravienen lo normado en el artículo 25.2 de la Directiva de Tesorería n.º 001-2007-EF/77.15 aprobada por Resolución Directoral n.º 001-2007-EF/77.15 del Sistema Nacional de Tesorería, de 27 de enero de 2007 que dice: Es responsabilidad de la Oficina de Personal o de la que haga sus veces adoptar las medidas de verificación y depuración con el fin de evitar que las planillas incluyan a beneficiarios que no tengan vigente su derecho remunerativo o pensionario.

Por consiguiente, ha transgredido lo normado en el artículo 6º del decreto de urgencia n.º 014-2019 Decreto de Urgencia que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020 de 22 de noviembre de 2019 que dice: "Prohibase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y



gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento, Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado por cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".

Del mismo modo ha vulnerado lo contenido en el Informe Técnico n.º 296-2018-SERVIR/GPGSC vigente desde el 22 de febrero de 2018, el cual menciona: "3.5. Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42º de la ley del Servicio Civil".

Asimismo, ha infringido lo establecido en el Informe Técnico n.º 994-2020-SERVIR/GPGSC de 25 de junio de 2020, sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo como beneficio pactado por convenio colectivo en el contexto de Estado de Emergencia Nacional, el que menciona: 2.19. "En ese sentido, en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar -por ejemplo- el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral en materia de derechos colectivos (productos de negociación); ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de requisitos, condiciones y tipos de cláusulas del convenio, establecidos para su otorgamiento"; así como 2.20. "Así, por ejemplo, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el EEN, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el EEN. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo como beneficios pactado por convenio colectivo, durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría".

Por consiguiente, inobservó lo dispuesto en el artículo IV de la Ley n.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, modificado mediante Decreto Legislativo n.º 1452 de 15 de setiembre de 2018, que indica: 1.1. Principio de Legalidad. – "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"; 1.11. Principio de verdad material. – "En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas."; 1.16. Principio de privilegio de controles posteriores. – "La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz", y 1.18. Principio de responsabilidad. – "La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico".

La citada Subgerente de Recursos Humanos, en su condición de titular de la unidad orgánica encargada de conducir y ejecutar los procesos técnicos y el desarrollo de las capacidades humanas de la Municipalidad, así como norma, conduce, supervisa y evalúa las acciones en el marco del Sistema de Personal, incumplió las disposiciones legales que regulan expresamente su actuación funcional señaladas en el Manual de Organización y Funciones – MOF-CAP n.º 089 (aprobado con

Resolución de Alcaldía n.º 989-2012-MPCP, de 01 de agosto de 2012, subsistente mediante el artículo segundo de la Resolución de Alcaldía n.º 347-2019-MPCP de 27 junio de 2019) numerales 1) y 6) (**Apéndice n.º 43**) y con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado con Acuerdo de Concejo n.º 042-2017-MPCP de 16 de agosto de 2017 y Ordenanza Municipal n.º 012-2017-MPCP de 18 de agosto de 2017; acorde a su artículo 53º, numerales 5.- Supervisar, evaluar e informar la asistencia y permanencia del personal a través de mecanismos establecidos.; 8.- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas, ordenanzas municipales y procedimientos establecidos en el área de personal.; 9.- Formular, ejecutar y evaluar el Plan Operativo costado, disponiendo el uso adecuado de los recursos económicos, materiales, maquinarias y equipos asignados. y 10.-Realizar el costeo de las diferentes actividades que desarrolla la subgerencia (**Apéndice n.º 44**).

El perjuicio económico a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo por los conceptos observados, durante la gestión de la citada Subgerente de Recursos Humanos, ascendió a **S/ 988 153,75** (Novecientos ochenta y ocho mil ciento cincuenta y tres 75/100 soles).

3. **Arturo Gutiérrez Fulca** identificado con DNI n.º 00038438, quien se desempeñó como encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en el periodo desde el 5 hasta el 7 de febrero de 2020, encargado mediante memorando n.º 414-2020-MPCP-GAF; y el día 2 de marzo de 2020, encargado mediante memorando n.º 758-2020-MPCP-GAF (**Apéndice n.º 41**); se le comunicó el pliego de hechos mediante cedula de Comunicación n.º 003-2021-CG/OCI-SCE-MPCP-MOV de 31 de agosto de 2021, recibido el 1 de setiembre de 2021; y presentó sus comentarios mediante carta n.º 024-2021-MPCP-GM-GAF-SGCP de 3 de setiembre de 2021.

En su condición de encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos, suscribió y tramitó las planillas bonificación de movilidad y refrigerio por cambio de horario de febrero 2020, tramitó la planilla del mes de marzo de 2020, correspondiente a empleados; asimismo suscribió y tramitó la planilla por movilidad y productividad de marzo de 2020 correspondiente a obreros; con lo que se inició el trámite de pago, **sin advertir** que en las mismas se incluyó a servidores públicos que no asistieron a trabajar, o que laboraron en forma parcial en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo (licencias, vacaciones, trabajo remoto, trabajo mixto), desnaturalizando la percepción del beneficio del pacto colectivo por movilidad y refrigerio por cambio de horario y movilidad y productividad; es decir, el otorgamiento de dichas bonificaciones se encuentran condicionadas al ejercicio de las labores presenciales de los servidores; para luego derivar a la Gerencia de Administración y Finanzas para la solicitud de Certificación Presupuestal, permitiendo de esta manera que se paguen dichos beneficios a servidores que no les correspondía.

Los argumentos presentados por el señor Arturo Gutiérrez Fulca, en sus comentarios al pliego de hechos, no responde objetivamente la motivación realizada; ya que el auditado trata de justificar su responsabilidad en los hechos, indicando que las planillas de movilidad ya estaban elaboradas, revisadas y con firma de visto bueno del Jefe del área de Remuneraciones y Pensiones, señor Alejandro Sánchez Ahuanari, y que consideró inoportuno y contraproducente ordenar una nueva revisión; asimismo comenta que él y posiblemente muchos Directores en ese entonces desconocían de las restricciones en la aplicación de estas medidas; sin embargo el funcionario es el responsable de la supervisión de la elaboración de la planilla de bonificación mencionada, por lo tanto el perjuicio ocasionado por los pagos indebidos realizados por concepto de movilidad y refrigerio por cambio de horario, y movilidad y productividad a servidores de la entidad, que no asistieron a trabajar o lo hicieron de forma remota durante el ejercicio 2020, persiste (**Apéndice n.º 40**).



Los hechos descritos contravienen lo normado en el artículo 25.2 de la Directiva de Tesorería n.° 001-2007-EF/77.15 aprobada por Resolución Directoral n.° 001-2007-EF/77.15 del Sistema Nacional de Tesorería, de 27 de enero de 2007 que dice: Es responsabilidad de la Oficina de Personal o de la que haga sus veces adoptar las medidas de verificación y depuración con el fin de evitar que las planillas incluyan a beneficiarios que no tengan vigente su derecho remunerativo o pensionario.

Por consiguiente, ha transgredido lo normado en el artículo 6° del decreto de urgencia n.° 014-2019 Decreto de Urgencia que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020 de 22 de noviembre de 2019 que dice: "Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento, Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado por cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".

Del mismo modo ha vulnerado lo contenido en el Informe Técnico n.° 296-2018-SERVIR/GPGSC vigente desde el 22 de febrero de 2018, el cual menciona: "3.5. Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42° de la ley del Servicio Civil".

Asimismo, ha infringido lo establecido en el Informe Técnico n.° 994-2020-SERVIR/GPGSC de 25 de junio de 2020, sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo como beneficio pactado por convenio colectivo en el contexto de Estado de Emergencia Nacional, el que menciona: 2.19. "En ese sentido, en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar -por ejemplo- el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral en materia de derechos colectivos (productos de negociación); ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de requisitos, condiciones y tipos de cláusulas del convenio, establecidos para su otorgamiento"; así como 2.20. "Así, por ejemplo, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el EEN, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el EEN. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo como beneficios pactado por convenio colectivo, durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría".

Por consiguiente, inobservó lo dispuesto en el artículo IV de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, modificado mediante Decreto Legislativo n.° 1452 de 15 de setiembre de 2018, que indica: 1.1. Principio de Legalidad. – "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"; 1.11. Principio de verdad material. – "En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas"; 1.16. Principio de privilegio de controles posteriores. – "La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz"; y 1.18. Principio de responsabilidad. – "La autoridad



administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico."

El citado encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos, en su condición de titular de la unidad orgánica encargada de conducir y ejecutar los procesos técnicos y el desarrollo de las capacidades humanas de la Municipalidad, así como norma, conduce, supervisa y evalúa las acciones en el marco del Sistema de Personal, incumplió las disposiciones legales que regulan expresamente su actuación funcional señaladas en el Manual de Organización y Funciones – MOF-CAP n.º 089 (aprobado con Resolución de Alcaldía n.º 989-2012-MPCP, de 01 de agosto de 2012, subsistente mediante el artículo segundo de la Resolución de Alcaldía n.º 347-2019-MPCP de 27 junio de 2019) numerales 1) y 6) (**Apéndice n.º 43**) y con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado con Acuerdo de Concejo n.º 042-2017-MPCP de 16 de agosto de 2017 y Ordenanza Municipal n.º 012-2017-MPCP de 18 de agosto de 2017; acorde a su artículo 53º, numerales 5.- Supervisar, evaluar e informar la asistencia y permanencia del personal a través de mecanismos establecidos.; 8.- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas, ordenanzas municipales y procedimientos establecidos en el área de personal.; 9.- Formular, ejecutar y evaluar el Plan Operativo costeadado, disponiendo el uso adecuado de los recursos económicos, materiales, maquinarias y equipos asignados. y 10.-Realizar el costeo de las diferentes actividades que desarrolla la subgerencia (**Apéndice n.º 44**).

El perjuicio económico a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo por los conceptos observados, durante la gestión del citado encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos, ascendió a **S/ 109 241,80** (Ciento nueve mil doscientos cuarenta y uno y 80/100 soles

4. **Walter Hermenegildo Adrianzen Pacheco**, identificado con DNI n.º 00072383, quien se desempeñó como encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en el periodo del 10 de diciembre de 2020 hasta el 16 de marzo de 2021, designado mediante memorando n.º 5288-2020-MPCP-GM-GAF (**Apéndice n.º 41**); se le comunicó el pliego de hechos mediante cedula de Comunicación n.º 004-2021-CG/OCI-SCE-MPCP-MOV de 31 de agosto de 2021, recibido el 1 de setiembre de 2021; y presentó sus comentarios mediante escrito n.º 01 de 10 de setiembre de 2021.

En su condición de encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos, suscribió y tramitó las planillas bonificación de movilidad y refrigerio por cambio de horario de diciembre 2020 (empleados); asimismo suscribió y tramitó la planilla por movilidad y productividad de diciembre de 2020 (obreros); con lo que se inició el trámite de pago, **sin advertir** que en las mismas se incluyó a servidores públicos que no asistieron a trabajar, o que laboraron en forma parcial en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo (licencias, vacaciones, trabajo remoto, trabajo mixto), desnaturalizando la percepción del beneficio del pacto colectivo por movilidad y refrigerio por cambio de horario y movilidad y productividad; es decir, el otorgamiento de dichas bonificaciones se encuentran condicionadas al ejercicio de las labores presenciales de los servidores; para luego derivar a la Gerencia de Administración y Finanzas para la solicitud de Certificación Presupuestal, permitiendo de esta manera que se paguen dichos beneficios a servidores que no les correspondía.

Los argumentos presentados por el señor Adrianzen Pacheco, en sus comentarios al pliego de hechos comunicado, no responden objetivamente; ya que el auditado cuestiona que la comisión de control haya usado ciertos términos en la comunicación hace su persona, asimismo cuestiona porqué se le encontró responsable en los hechos de forma anticipada y que la comisión vulnera los principios de control. El auditado no ha considerado que la responsabilidad que la comisión de control le comunicó

fue por haber suscrito y tramitado las planillas de bonificación mencionadas, sin advertir que se incluyeron en ellas a trabajadores que se encontraban de vacaciones en diciembre de 2020 (Apéndice n.º 40).

Los hechos descritos contravienen lo normado en el artículo 25.2 de la Directiva de Tesorería n.º 001-2007-EF/77.15 aprobada por Resolución Directoral n.º 001-2007-EF/77.15 del Sistema Nacional de Tesorería, de 27 de enero de 2007 que dice: Es responsabilidad de la Oficina de Personal o de la que haga sus veces adoptar las medidas de verificación y depuración con el fin de evitar que las planillas incluyan a beneficiarios que no tengan vigente su derecho remunerativo o pensionario.

Por consiguiente, ha transgredido lo normado en el artículo 6º del decreto de urgencia n.º 014-2019 Decreto de Urgencia que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020 de 22 de noviembre de 2019 que dice: "Prohibase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado por cada cargo en las escalas remunerativas respectivas."

Del mismo modo ha vulnerado lo contenido en el Informe Técnico n.º 296-2018-SERVIR/GPGSC vigente desde el 22 de febrero de 2018, el cual menciona: "3.5. Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42º de la ley del Servicio Civil".

Asimismo, ha infringido lo establecido en el Informe Técnico n.º 994-2020-SERVIR/GPGSC de 25 de junio de 2020, sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo como beneficio pactado por convenio colectivo en el contexto de Estado de Emergencia Nacional, el que menciona: 2.19. "En ese sentido, en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar -por ejemplo- el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral en materia de derechos colectivos (productos de negociación); ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de requisitos, condiciones y tipos de cláusulas del convenio, establecidos para su otorgamiento"; así como 2.20. "Así, por ejemplo, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el EEN, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el EEN. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo como beneficios pactado por convenio colectivo, durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría."

Por consiguiente, inobservó lo dispuesto en el artículo IV de la Ley n.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, modificado mediante Decreto Legislativo n.º 1452 de 15 de setiembre de 2018, que indica: 1.1. Principio de Legalidad. – "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"; 1.11. Principio de verdad material. – "En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas"; 1.16. Principio de privilegio de



controles posteriores. – “La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz”, y 1.18. Principio de responsabilidad. – “La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico.”

El citado encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos, en su condición de titular de la unidad orgánica encargada de conducir y ejecutar los procesos técnicos y el desarrollo de las capacidades humanas de la Municipalidad, así como norma, conduce, supervisa y evalúa las acciones en el marco del Sistema de Personal, incumplió las disposiciones legales que regulan expresamente su actuación funcional señaladas en el Manual de Organización y Funciones – MOF-CAP n.º 089 (aprobado con Resolución de Alcaldía n.º 989-2012-MPCP, de 01 de agosto de 2012, subsistente mediante el artículo segundo de la Resolución de Alcaldía n.º 347-2019-MPCP de 27 junio de 2019)) numerales 1) y 6) (**Apéndice n.º 43**) y con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado con Acuerdo de Concejo n.º 042-2017-MPCP de 16 de agosto de 2017 y Ordenanza Municipal n.º 012-2017-MPCP de 18 de agosto de 2017; acorde a su artículo 53º, numerales 5.- Supervisar, evaluar e informar la asistencia y permanencia del personal a través de mecanismos establecidos.; 8.- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas, ordenanzas municipales y procedimientos establecidos en el área de personal.; 9.- Formular, ejecutar y evaluar el Plan Operativo costado, disponiendo el uso adecuado de los recursos económicos, materiales, maquinarias y equipos asignados. y 10.-Realizar el costeo de las diferentes actividades que desarrolla la subgerencia (**Apéndice n.º 44**).

El perjuicio económico a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo por los conceptos observados, durante la gestión del citado encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos, ascendió a **S/ 12 457,85** (Doce mil cuatrocientos cincuenta y siete y 85/100 soles).

III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, y presunta responsabilidad civil de la irregularidad: “Durante el año 2020 se pagó a empleados y obreros de la entidad, bonificaciones por movilidad y refrigerio por cambio de horario, y movilidad y productividad; pese a que algunos no realizaron trabajo presencial o lo hicieron de manera parcial, desnaturalizando la percepción del beneficio; lo que ocasionó perjuicio económico por S/ 1 051 855,46”, están desarrollados en los **Apéndices n.ºs 2 y 3** del Informe de Control Específico.

IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los anexos del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el **Apéndice n.º 1**.

CONCLUSIONES

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicado a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se formula la conclusión siguiente:

1. De la revisión efectuada a la documentación proporcionada por los servidores de la administración de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, relacionada a la gestión y pago de bonificación por refrigerio y movilidad por cambio de horario y; movilidad y productividad, se ha evidenciado que durante el ejercicio 2020 se pagó la citada bonificación a servidores, pese a que no asistieron al centro laboral o lo hicieron parcialmente, generando ello ventaja patrimonial cuando la percepción del beneficio mencionado está condicionada a que los trabajadores asistan a laborar a la entidad.

Lo expuesto contravino lo establecido en el artículo 25.2 de la Directiva de Tesorería n.º 001-2007-EF/77.15 aprobada por Resolución Directoral n.º 001-2007-EF/77.15 del Sistema Nacional de Tesorería, de 27 de enero de 2007 que dice: Es responsabilidad de la Oficina de Personal o de la que haga sus veces adoptar las medidas de verificación y depuración con el fin de evitar que las planillas incluyan a beneficiarios que no tengan vigente su derecho remunerativo o pensionario, así como lo normado en el artículo 6º del decreto de urgencia n.º 014-2019 Decreto de Urgencia que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020 de 22 de noviembre de 2019 que dice: "Prohibase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento, Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado por cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

Los hechos expuestos, se originaron por la actuación del Subgerente de Recursos Humanos, por incluir las planillas de beneficios económicos derivados de convenios colectivos (Bonificación por refrigerio y movilidad por cambio de horario -empleados- y; bonificación por movilidad y productividad -obreros-), e incluido en ellas a servidores públicos que no realizaron trabajo presencial o lo realizaron de manera parcial, desnaturalizando la razón de ser del pago de las mencionadas bonificaciones; e iniciado el trámite para el pago de las mencionadas planillas, durante el periodo 2020. Del mismo modo, por la conducta omisiva del Gerente de Administración y Finanzas, quien, en ejercicio de sus funciones, gestionó y ordenó el pago de dichos beneficios.

Las situaciones expuestas ocasionaron un perjuicio económico de S/ 1 051 855,46 (Un millón cincuenta y un mil ochocientos cincuenta y cinco y 46/100 soles), que corresponde al pago indebido de beneficios derivados de negociaciones colectivas, durante el ejercicio 2020, que fueron otorgados a servidores que no asistieron a laborar en la entidad. (Irregularidad n.º 1).

VI. RECOMENDACIONES

Al Titular de la Entidad:

1. Realice las acciones tendentes a fin que el órgano competente efectúe el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo comprendidos en el hecho irregular: "Durante el año 2020 se pagó a empleados y obreros de la entidad, las bonificaciones por movilidad y refrigerio por cambio de horario, y movilidad y productividad; pese a que algunos no realizaron trabajo presencial o lo hicieron de manera parcial, desnaturalizando la percepción del beneficio; lo que ocasionó perjuicio económico por S/ 1 051 855,46" del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a las normas que regulan la materia. (Conclusión n.º 1).



Al Procurador Público de la Contraloría General de la República:

2. Dar inicio a las acciones legales civiles contra los funcionarios y servidores públicos comprendidos en el hecho con evidencias de irregularidad del presente Informe de Control Específico.
(Conclusión n.º 1).

VII. APÉNDICES

- Apéndice n.º 1** Relación de personas comprendidas en la irregularidad.
- Apéndice n.º 2** Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.
- Apéndice n.º 3** Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil.
- Apéndice n.º 4** Fotocopia autenticada del acta de sesión n.º 005 de la Comisión Paritaria para la Negociación Bilateral del Pliego Petitorio - Año 2012 entre la MPCP y el SITRAMUN-CP.
- Apéndice n.º 5** Fotocopia autenticada de Resolución n.º 1654-2011-MPCP de 28 de diciembre de 2011, que aprobó el Acta de Sesión n.º 005 de la Comisión Paritaria para la Negociación Bilateral del Pliego Petitorio - Año 2012 entre la MPCP y el SITRAMUN-CP.
- Apéndice n.º 6** Fotocopia autenticada de Acta de sesión n.º 04, negociación colectiva para el año para el año 2020 entre la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Coronel Portillo SITRAMUN-CP de 02 de octubre de 2019.
- Apéndice n.º 7** Fotocopia autenticada de Acta de sesión n.º 006 de 27 de diciembre de 2011, Acta de Negociación Colectiva para el año 2012 entre la entidad y el Sindicato de Obreros Municipales de Coronel Portillo, en adelante "SOM-CP".
- Apéndice n.º 8** Fotocopia autenticada de Acta de Sesión n.º 005, Acta de Negociación Colectiva para el año 2019 entre la entidad y el SOM-CP de 11 de setiembre de 2019.
- Apéndice n.º 9** Fotocopia autenticada expediente de planillas bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a empleados año 2020.
- ✓ Enero 2020, Expediente n.º 367-2020
 - ✓ Febrero 2020, Expediente n.º 3099-2020
 - ✓ Marzo 2020, Expediente n.º 7299-2020
 - ✓ Abril 2020, Expediente n.º 10083-2020
 - ✓ Mayo 2020, Expediente n.º 10677-2020
 - ✓ Junio 2020, Expediente n.º 11980-2020
 - ✓ Julio 2020, Expediente n.º 14180-2020
 - ✓ Agosto 2020, Expediente n.º 18915-2020
 - ✓ Setiembre 2020, Expediente n.º 23646-2020
 - ✓ Octubre 2020, Expediente n.º 27420-2020
 - ✓ Noviembre 2020, Expediente n.º 31548-2020



- ✓ Diciembre 2020, Expediente n.° 34097-2020

Apéndice n.° 10 Fotocopia autenticada expediente de planillas bonificación movilidad y productividad obreros año 2020.

- ✓ Enero 2020, Expediente n.° 456-2020
- ✓ Febrero 2020, Expediente n.° 3278-2020
- ✓ Marzo 2020, Expediente n.° 7332-2020
- ✓ Abril 2020, Expediente n.° 10075-2020
- ✓ Mayo 2020, Expediente n.° 10733-2020
- ✓ Junio 2020, Expediente n.° 11973-2020
- ✓ Julio 2020, Expediente n.° 15305-2020
- ✓ Agosto 2020, Expediente n.° 18917-2020
- ✓ Setiembre 2020, Expediente n.° 23671-2020
- ✓ Octubre 2020, Expediente n.° 27417-2020
- ✓ Noviembre 2020, Expediente n.° 31549-2020
- ✓ Diciembre 2020, Expediente n.° 34095-2020

Apéndice n.° 11 Fotocopia autenticada de comprobantes de pago, de bonificación movilidad y refrigerio por cambio de horario empleados año 2020.

- ✓ Enero 2020, Comprobantes de pago n.°s : 546, 547, 548 y 549
- ✓ Febrero 2020, Comprobantes de pago n.°s : 913, 914 y 915
- ✓ Marzo 2020, Comprobantes de pago n.°s : 1658, 1659 y 1660
- ✓ Abril 2020, Comprobantes de pago n.°s : 2228, 2229 y 2230
- ✓ Mayo 2020, Comprobantes de pago n.°s : 2948, 3054 y 3055
- ✓ Junio 2020, Comprobantes de pago n.°s : 3481, 3482 y 3483
- ✓ Julio 2020, Comprobantes de pago n.°s : 4230, 4231 y 4232
- ✓ Agosto 2020, Comprobantes de pago n.°s : 5199, 5200 y 5201
- ✓ Setiembre 2020, Comprobantes de pago n.°s : 6352, 6353 y 6524
- ✓ Octubre 2020, Comprobantes de pago n.°s : 7244 y 7245
- ✓ Noviembre 2020, Comprobantes de pago n.°s : 8326 y 8327
- ✓ Diciembre 2020, Comprobantes de pago n.°s : 9684 y 9863

Apéndice n.° 12 Fotocopia autenticada de comprobantes de pago, de bonificación movilidad y productividad obreros año 2020.

- ✓ Enero 2020, Comprobantes de pago n.°s : 574, 575, 576 y 577
- ✓ Febrero 2020, Comprobantes de pago n.°s : 910, 911 y 912
- ✓ Marzo 2020, Comprobantes de pago n.°s : 1655, 1656 y 1657
- ✓ Abril 2020, Comprobantes de pago n.°s : 2231, 2232 y 2233
- ✓ Mayo 2020, Comprobantes de pago n.°s : 3075, 3076 y 3077
- ✓ Junio 2020, Comprobantes de pago n.°s : 3484, 3485 y 3486
- ✓ Julio 2020, Comprobantes de pago n.°s : 4544, 4545 y 4546
- ✓ Agosto 2020, Comprobantes de pago n.°s : 5197 y 5198
- ✓ Setiembre 2020, Comprobantes de pago n.°s : 6361 y 6362
- ✓ Octubre 2020, Comprobantes de pago n.°s : 7242 y 7243
- ✓ Noviembre 2020, Comprobantes de pago n.°s : 8324 y 8325
- ✓ Diciembre 2020, Comprobantes de pago n.°s : 9989

Apéndice n.° 13 Fotocopia autenticada del Acta de entrevista n.° 2 a Alejandro Sánchez Ahuanari,

encargado de elaborar las planillas en el área de remuneraciones (Subgerencia de Recursos Humanos) de fecha 28 de junio de 2021.

- Apéndice n.º 14** Fotocopia autenticada del Acta de entrevista n.º 3 a Darío David Bernardo Lao, encargado del área de control de personal (Subgerencia de Recursos Humanos) de fecha 30 de junio de 2021.
- Apéndice n.º 15** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **enero de 2020**.
- Apéndice n.º 16** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **febrero de 2020**.
- Apéndice n.º 17** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **marzo de 2020**.
- Apéndice n.º 18** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **abril de 2020**.
- Apéndice n.º 19** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **mayo de 2020**.
- Apéndice n.º 20** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **junio de 2020**.
- Apéndice n.º 21** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **julio de 2020**.
- Apéndice n.º 22** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **agosto de 2020**.
- Apéndice n.º 23** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **setiembre de 2020**.



- Apéndice n.º 24** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **octubre de 2020**
- Apéndice n.º 25** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **noviembre de 2020**
- Apéndice n.º 26** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal **empleado**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **diciembre de 2020**
- Apéndice n.º 27** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **enero de 2020**
- Apéndice n.º 28** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **febrero de 2020**
- Apéndice n.º 29** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **marzo de 2020**
- Apéndice n.º 30** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **abril de 2020**
- Apéndice n.º 31** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **mayo de 2020**
- Apéndice n.º 32** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **junio de 2020**
- Apéndice n.º 33** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **julio de 2020**



- Apéndice n.º 34** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **agosto de 2020**
- Apéndice n.º 35** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **septiembre de 2020**
- Apéndice n.º 36** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **octubre de 2020**
- Apéndice n.º 37** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **noviembre de 2020**
- Apéndice n.º 38** Cuadro de detalle de perjuicio económico por el pago de bonificación por movilidad y productividad a personal **obrero**, que no asistió a laborar (licencia con goce de remuneración, licencias, vacaciones, trabajo remoto), correspondiente al mes de **diciembre de 2020**
- Apéndice n.º 39** Resumen mensual de perjuicio económico generado por el pago de bonificación por movilidad y refrigerio por cambio de horario a personal empleado; y bonificación por movilidad y productividad a obreros, que no asistieron a trabajar, o que laboraron parcialmente en la entidad durante el ejercicio fiscal 2020
- Apéndice n.º 40** Fotocopia autenticada de la Cedula de Notificación del Pliego de Hechos; fotocopia autenticada de los comentarios o aclaraciones; evaluación de comentarios o aclaraciones elaborada por la Comisión de Control.
- Apéndice n.º 41** Fotocopia autenticada del documento de designación y cese, de las personas comprendidas.
- Apéndice n.º 42** Fotocopia autenticada Hoja Informativa n.º 004-2021-CG/OCI-MPCP, solicitud para notificación del pliego de hechos de manera personal.
Fotocopia autenticada del memorando n.º 002-2021-MPCP/OCI, documento de autorización para notificación personal de Pliego de Hechos a través de medios físicos.
- Apéndice n.º 43** Fotocopia autenticada del Manual de Organización y Funciones 2012, aprobado mediante Resolución de Alcaldía n.º 989-2012-MPCP, de 1 de agosto de 2012, subsistente mediante el artículo segundo de la Resolución de Alcaldía n.º 347-2019-MPCP de 27 junio de 2019.
- Apéndice n.º 44** Fotocopia autenticada del Reglamento de Organización y Funciones 2017, aprobado mediante Acuerdo de Concejo n.º 042-2017-MPCP de 16 de agosto de 2017.

Pucallpa, 18 de octubre de 2021.


Romy Teddy Ambicho Trujillo
Supervisor de la Comisión de
Control


Luis Arana Retamozo
Jefe de la Comisión de
Control


María Herlinda Sinarahua Tafur
Abogada de la Comisión de
Control

AL SEÑOR JEFE DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

El jefe del Órgano de Control Institucional que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Pucallpa, 18 de octubre de 2021.




Francisco Paredes Mendoza
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

APÉNDICE N.º 1

- ❖ Relación de personas comprendidas en la irregularidad.

APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N.° 025-2021-2-0477-SCE

RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LA IRREGULARIDAD

N°	Sumilla del Hecho Específico con evidencia de irregularidad	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N° (1)	Cargo Desempeñado (2)	Período de Gestión (3)		Condición de vínculo laboral o contractual (4)	Casilla Electrónica (5)	Dirección domiciliaria (6)	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)		
					Desde	Hasta				Civil	Penal (7)	Administrativa funcional Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría
1	Durante el año 2020 se pagó a empleados y obreros de la entidad bonificaciones por movilidad y refrigerio por cambio de horario, y movilidad y productividad; pese a que algunos no realizaron trabajo presencial o lo hicieron de manera parcial, desnaturalizando la percepción del beneficio; lo que ocasionó perjuicio económico por S/ 1 051 855,46	Hugo Pompeyo, Tuesta Saldaña	05920409	Gerente de Administración y Finanzas	01/01/2019	Continúa	Designación Confianza - D.Leg. 1057 - CAS	- -	Jr. 2 de mayo N° 198 Jorge Chávez, Callería, Coronel Portillo, Ucayali	X		X
2		Kelly Carmin, Cárdenas Rodríguez	44470047	Subgerente Recursos Humanos	01/03/2019	30/04/2021	Designación Confianza - D.Leg. 1057 - CAS	- -	AA.HH. Marko Jara Mz. 17 Lt. 12 (Av. Tupac Amaru)- Manantay, Coronel Portillo, Ucayali	X		X

000040

N°	Sumilla del Hecho Específico con evidencia de irregularidad	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N° (1)	Cargo Desempeñado (2)	Periodo de Gestión (3)		Condición de vínculo laboral o contractual (4)	Casilla Electrónica (5)	Dirección domiciliaria (6)	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)		
					Desde	Hasta				Civil	Penal (7)	Administrativa funcional
3		Arturo Gutierrez Fulca	00038438	(e) Subgerente Recursos Humanos	05/02/2020	07/02/2020	Memo 414-2020-ADM, mientras dure ausencia titular	- -	Av. José Faustino Sánchez Carrión n.º 1040, Galería, Coronel Portillo, Ucayali	X		X
				e) Subgerente Recursos Humanos	02/03/2020	02/03/2020	Memo 758-2020-ADM, mientras dure ausencia titular	- -		X		X
4		Walter Hermenegildo, Adrianzen Pacheco	00072383	(e) Subgerente Recursos Humanos	10/12/2020	16/03/2021	D.Leg. n.º 276 Memo 5288-2020-GAF	- -	Comunidad Seprónica Shirambani Alt. Km. 6 CFB	X		X



I = 43291

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Firmado digitalmente por PAREDES
MENDOZA Francisco FAU 20131378972
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22-10-2021 23:41:58 -05:00

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Calleria, 22 de Octubre de 2021

OFICIO N° 000257-2021-CG/OC0477

Señor:

Segundo Leonidas Pérez Collazos

Alcalde

Municipalidad Provincial De Coronel Portillo

Jr. Tacna N° 480

Ucayali/Coronel Portillo/Calleria



CARGO

Asunto : Remito Informe de Control Específico N° 025-2021-2-0477-SCE

Referencia : a) Oficio N° 108-2021-MPCP/OCI de 3 de mayo de 2021.
b) Directiva N° 007-2021-CG/NORM, "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatoria.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se acreditó a la Comisión de Control del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a los pagos indebidos de beneficios económicos por concepto de refrigerio y movilidad a empleados y obreros en la MPCP, correspondiente al periodo 2020.

Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico N° 025-2021-2-0477-SCE, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar al Órgano de Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto, para tal efecto se adjunta un (1) DVD que contiene el informe con sus respectivos apéndices digitalizados, conteniendo tres (3) tomos, con mil novecientos ochenta y cinco (1985) folios.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
Francisco Paredes Mendoza
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo
Contraloría General de la República

(FPM)

Nro. Emisión: 00035 (0477 - 2021) Elab:(U18935 - L466)



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, 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://verificadoc.contraloria.gob.pe/verificadoc/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **SYGDMAG**

