

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 080-2022-GM/MDCH

Chacabuco, 11 de agosto de 2022

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CHACLACAYO

VISTO:

El Informe de Final N° 209-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 10 de junio de 2022, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 – se establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de éstas;

Que, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 señala que las normas referidas al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias sobre tal materia;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM publicado el 13 de junio de 2014, establece que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento (...)";

Que, a partir del 14 de septiembre de 2014, los procedimientos administrativos disciplinarios se deben instaurar conforme al procedimiento regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016, establece en su numeral 6.3 que los procedimientos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con posterioridad a dicha fecha, se someten a las reglas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, de conformidad con lo previsto en el tercer párrafo del artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, y en concordancia con el Anexo "F" de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el presente acto pondrá fin al procedimiento disciplinario iniciado contra el servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, en su condición de personal recolector de limpieza de la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato, por lo que contendrá lo siguiente: 1) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2) La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida, 3) La sanción impuesta, 4) Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción, 5) El plazo para impugnar, 6) La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7) La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;

Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento

Que, mediante el Memorándum N° 650-2021-SGGAO/GSC/MDCH de fecha 8 de setiembre de 2021, el Subgerente de Gestión Ambiental y Ornato de la Municipalidad de Chaclacayo comunicó a la Subgerencia de Recursos Humanos, las inasistencias a su puesto de trabajo del servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, recolector de limpieza de la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato, con vínculo laboral del D.L. N° 1057, desde el 9 de agosto de 2021 hasta la fecha;

Que, mediante la Carta N° 201-2021-SGRH/GAF de fecha 08 de setiembre de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos solicitó al trabajador **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, realice sus descargos de ley, respecto a las presuntas inasistencias consecutivas e injustificadas a su centro de labores, registradas desde el 9 de agosto hasta el 8 de setiembre de 2021;

Que, mediante el Memorándum N° 764-2021-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 23 de noviembre de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos solicitó a la Secretaria Técnica del PAD, evaluar y determinar las responsabilidades y sanciones que corresponden, de ser el caso, ante las presuntas inasistencias consecutivas e injustificadas a su centro de labor del servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, desde el 09 de agosto de 2021 hasta la fecha;



Que, mediante el Informe de Precalificación N° 11-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 12 de abril de 2022, el Secretario Técnico de la Municipalidad de Chaclacayo, recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos, iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, por sus presuntas inasistencias injustificadas a su centro de labor, incurridas durante los meses de agosto y setiembre de 2021;

Que, mediante la Carta N° 44-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 18 abril de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos, inicio procedimiento administrativo disciplinario con la instauración de la fase Instructiva contra el servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, por la presunta comisión de la grave falta de carácter disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "*Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario*";



Que, mediante el Informe N° 209-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 10 de junio de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos culminó la fase instructiva declarando la existencia de las faltas disciplinarias imputadas y recomendando a esta Gerencia Municipal, imponer la sanción de destitución contra el servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, por la gravedad de los hechos denunciados;

Que, pese a haberse válidamente notificado el Informe final N° 209-2022-SGRH-GAF/MDCH en fecha 17 de junio de 2022, a través de la carta N° 007-2022-GM/MDCH, el servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, hasta la fecha de hoy, no ha presentado sus descargos, ni ha solicitado informe oral;

La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida;

Que, se imputa al referido servidor, la presunta comisión de la grave falta administrativa de carácter disciplinario establecida en el literal j) del Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

"Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".

Que, del análisis de los presuntos hechos reprochables incurridos por el servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, se puede colegir que, con su conducta renuente a acatar las normas internas de asistencia y permanencia de la Municipalidad de Chaclacayo, la norma jurídica vulnerada se encuentra prevista en el literal d) del Artículo 68, del Reglamento Interno de Servidores Civiles, aprobado con Resolución de Gerencia Municipal N° 041-2021-GM/MDCH, que establece como obligación de los servidores civiles de la Municipalidad de Chaclacayo:

"concurrir puntualmente y cumplir a cabalidad los horarios establecidos, el registro de ingreso y salida y la permanencia en su puesto de trabajo"

Que, en consecuencia, la responsabilidad del servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, respecto de la falta imputada, es el hecho de no haber cumplido con su obligación de asistir puntualmente a su centro de trabajo durante veintidós (22) días en el mes de agosto de 2021, y ocho (08) días en el mes de setiembre de 2021, en forma consecutiva e injustificada, incurriendo de esta forma, en los dos (02) requisitos fundamentales, dentro de los tres (03) supuestos que exige la norma antes descrita para su configuración;

Que, respecto a los medios probatorios, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General¹, establece en su Artículo 177, que procede admitir como medios probatorios en un procedimiento administrativo: a) Antecedentes y documentos; b) Informes y dictámenes de cualquier tipo; c) Conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos o recabar de los mismos declaraciones por escrito; d) Consultar documentos y actas; y e) Practicar inspecciones oculares; por tanto, en este caso, debe considerarse como medios probatorios procedentes, los siguientes:

- MEMORANDUM N° 764-2021-SGGAO-GSC/MDCH, de fecha 23 de noviembre de 2021, a través del cual, el Subgerente de Gestión Ambiental y Ornato de la Municipalidad de Chaclacayo, como superior jerárquico inmediato del servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, y funcionario a cargo del área en que labora dicho trabajador, informó las presuntas inasistencias consecutivas e injustificadas incurridas desde el 09 de agosto hasta el 08 de setiembre de 2021.
- Reporte de Asistencia correspondiente a los meses de agosto y setiembre de 2022, a través del cual se puede apreciar las ausencias consecutivas que denotan el abandono laboral por parte del servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, según el cuadro siguiente:

MES Y AÑO	DÍAS DE INASISTENCIAS	TOTAL FALTAS
Agosto 2021	09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	22 días
Setiembre 2021	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07 y 08	08 días
02 meses	Faltas consecutivas e injustificadas	30 días

Que, en consecuencia, la conducta atribuida se configura como presunta grave falta, al subsumirse dentro del primer supuesto de la norma antes descrita, los cuales exigen como mínimo cuatro (04) días de ausencias consecutivos, durante el periodo de treinta (30) días calendario, las cuales no deben estar justificadas; y en este caso, conforme se ha demostrado precedentemente, en la falta cometida por el servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS** han concurrido los dos (02) requisitos fundamentales que exige la norma para su configuración, así como dicha falta esta prevista en el primer (01) supuesto, con lo que se concluye, que es muy grave la infracción cometida por el abandono injustificado a su centro de trabajo; razón por lo cual, se debe proceder a aplicar la máxima sanción administrativa contra dicho servidor;

¹ Aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

LA SANCION IMPUESTA

Que, en este caso, el Órgano Instructor recomendó imponer la sanción de DESTITUCION al servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, según el Artículo 90 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; sin embargo, dicho servidor, luego de que se le remitió el Informe Final N° 209-2022-SGRH-GAF/MDCH, no solicitó un Informe Oral, no obstante haber sido válidamente notificado, tal como deja constancia la Carta N° 007-2022-GM/MDCH recepcionada en fecha 17 de junio de 2022;

Que, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM²; en este caso, no se presentan supuestos que eximan de responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**;

Que, conforme a lo establecido en el Artículo 87 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- 
- 
- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** En el presente caso, estando a que el ejercicio de la función de personal recolector de limpieza de la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato, necesariamente se realizan en forma presencial, de manera que, con sus ausencias injustificadas en dichas fechas, el servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS** puso en riesgo la prestación efectiva de los servicios públicos que, a través de dicha subgerencia, presta la Municipalidad de Chaclacayo, que es un bien jurídico protegido por el Estado.
 - b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** – Conforme se advierte de los últimos hechos acontecidos, el servidor prosigue con su conducta renuente a asistir a su centro de trabajo, así como no ha contestado a las solicitudes de descargo propuestas por las autoridades del PAD.
 - c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.** En este extremo, está probado que, al momento en que se habría incurrido la falta, el aludido servidor se desempeñaba como personal recolector de limpieza de la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato, motivo por el cual, era su deber conocer, apreciar y cumplir con los deberes y obligaciones respecto a la asistencia, permanencia y puntualidad en su puesto de trabajo, así como solicitar el permiso correspondiente o avisar a sus superiores jerárquicos en caso no pueda asistir a su centro de trabajo. Accionar que nunca tomo en cuenta como parte de sus deberes y obligaciones descritos en el reglamento interno de trabajo de la entidad.
 - d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** Está probado en autos que la infracción incurrida por el citado servidor ocurrió cuando este, de manera sorpresiva e inexplicable, se ausentó de forma consecutiva e injustificada en la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato de la entidad, durante los meses de agosto y setiembre de 2021.
 - e) **La concurrencia de varias faltas.** En el presente caso, se imputa a **EL SERVIDOR**, la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el Artículo 85°, literal j) de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

² “Artículo 104.- Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria

Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes o catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación”.



- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.** No se advierte la participación de otros servidores en la comisión de la falta.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta.** Si bien está probado en autos que **EL SERVIDOR** no fue reincidente en la comisión de la falta, pues de su informe escalafonario se advierte no haber sido sancionado por una infracción análoga a la que se le imputa, esta reviste de mucha gravedad, toda vez que no se ha presentado a laborar hasta la fecha de hoy, lo que se considera abandono laboral.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.** Está probado en autos que existe continuidad en la comisión de la falta imputada, toda vez que, el referido servidor habría incurrido en la conducta infractora en forma consecutiva e injustificada, desde el 9 de agosto hasta el 08 de setiembre de 2021, la cual, según lo informado, hasta a fecha del presente no se ha presentado a su centro de trabajo a cumplir con su obligación contractual.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** – el servidor se habría beneficiado con sus ausencias a su centro de trabajo, toda vez que, pese a no asistir a su centro de trabajo, continua su vínculo laboral con la entidad, con los beneficios que esta trae consigo.
- j) **La Naturaleza de la Infracción.** – Al respecto se advierte el carácter lesivo en la naturaleza infractora presuntamente cometida por dicho servidor, toda vez que, con dicha conducta renuente a acatar las normas internas de la entidad, han afectado la buena fe laboral, las expectativas depositadas, además dicho incumplimiento atenta gravemente con la confianza depositada, lo que termina socavando su relación laboral con la entidad.
- k) **Antecedentes del Servidor.** - De su legajo personal, se advierte que el citado servidor no registra méritos, así como no tiene antecedentes de sanción por la comisión de otras faltas.
- l) **La Subsanación Voluntaria.** - De los actuados no se advierte que el referido servidor haya intentado reparar el daño causado a la entidad, con sus presuntas ausencias consecutivas e injustificadas, denunciados precedentemente; es más, hasta la fecha de hoy, no ha reconocido su accionar lesivo y su conducta reprochable ante la sociedad.
- m) **La existencia de intencionalidad en la conducta del Infractor.** – Existe intención en la conducta infractora de dicho servidor, toda vez que, aprovechando su condición laboral, consecutivamente viene infringiendo la misma conducta reprochable. Así como no se entiende porque hasta la fecha de hoy no ha reconocido su responsabilidad, así como no ha tomado acciones destinadas a enmendar sus errores.
- n) **El reconocimiento de responsabilidad.** - No se advierte durante el presente proceso, reconocimiento alguno por parte del referido servidor, respecto a su responsabilidad en la presunta comisión de la falta imputada. Así como no ha tomado las acciones necesarias para reparar el daño causado a esta institución municipal con sus renuentes inasistencias.



Por lo expuesto, en el presente caso, se verifica la existencia de las condiciones antes citadas; razón por la cual, teniendo en cuenta que el Artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que "Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción", dado el carácter gravoso de la falta cometida, debe imponerse la sanción de DESTITUCION.

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS (RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN) QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; contra la presente Resolución puede interponerse recurso de reconsideración o apelación según corresponda, dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del siguiente día de notificada la presente resolución.

EL PLAZO PARA IMPUGNAR.

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

LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

De acuerdo a lo dispuesto en los Artículos 118 y 119 del Reglamento de la referida Ley, el recurso de impugnación que se interponga será presentado ante el Órgano Sancionador, en este caso, el Gerente Municipal, quien deberá elevarlo al Tribunal del Servicio Civil.

LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PUDIERA PRESENTAR.

Según los Artículos 118 y 119 de dicho Reglamento, el recurso que se presente será resuelto por:

- El Órgano Sancionador recaído en la Gerencia Mundial (Titular de la Entidad), en el caso del recurso de reconsideración.
- El Tribunal de Servicio Civil, en el caso del recurso de apelación.

Por lo expuesto, y estando a lo previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- IMPONER al servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, la sanción de **DESTITUCION**, por la comisión de la grave falta de carácter disciplinaria establecida en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "*Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario*"; de conformidad con los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Artículo Segundo.- NOTIFICAR la presente Resolución al servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente de haber sido emitida.

Artículo Cuarto.- DISPONER, el registro de la presente sanción administrativa en el legajo del servidor **RUBEN ANIBAL CHAGUA RAMOS**, cuando esta quede firme y consentida.

Artículo Quinto.- REMITIR la presente Resolución y todos los actuados a la Secretaría Técnica del PAD, para que proceda conforme a sus atribuciones.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHACABUCO

Cesar Augusto Muñoz Álvarez
Gerente Municipal