

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 081-2022-GM/MDCH

Chaclacayo, 11 de agosto de 2022

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CHACLACAYO

VISTO:

El Informe N° 278-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 08 de agosto 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, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante 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 – Ley del Servicio Civil, 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, en tal sentido, 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 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, por su parte, 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 N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

Que, según 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 administrativo disciplinario iniciado contra la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, en su condición de Personal de Resguardo Interno de la Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial, con vínculo laboral del Decreto Legislativo N° 1057, por lo que contendrá lo siguiente: 1) Identificación del servidor o ex servidor civil, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta, 2) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 3) De ser el caso, descripción de los hechos identificados producto de la investigación realizada, 4) La falta incurrida, incluyendo la descripción de las normas vulneradas, 5)

Fundamentación de las razones por las que se archiva. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión, 6) Decisión de archivo;

LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Que, el escrito S/N de fecha 28 de enero de 2022, la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ** solicito a la Subgerencia de Recursos Humanos se le justifique por los días de que no asistió a laborar (del 26 al 31 de enero de 2022), por el motivo de que su menor hija se encontraba en reposo luego de haber sufrido un accidente;

Que, mediante el Memorándum N° 096-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 2 de febrero de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Chaclacayo, informó a la Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial, la solicitud de la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, de que se le brinde su descanso físico vacacional pendiente de los años 2020 y 2021;

Que, con el Memorándum N° 041-2022-SGACP/GAF/MDCH de fecha 4 de febrero de 2022, el Subgerente de Abastecimiento y Control Patrimonial informó a la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, que por necesidad de servicio no se puede brindar las vacaciones solicitadas por la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ** y que la susodicha no se presentó a laborar los días 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de enero de 2022;

Que, mediante la Carta N° 012-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 10 de febrero del 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Chaclacayo, hizo de conocimiento a la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, que no se otorga las vacaciones solicitadas, por motivo de necesidad de servicio según lo comunicado por la Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial;

Que, mediante la Carta N° 013-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 11 de febrero del 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Chaclacayo, solicito a la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, en el plazo de cinco (05) días hábiles, efectuó sus descargos respecto a las presuntas inasistencias injustificadas a su centro de labor, incurridas durante los meses de enero y febrero de 2022;

Que, mediante el Memorándum N° 155-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 25 de febrero de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos solicito a la Secretaría Técnica del PAD, que actué de acuerdo a sus competencias y atribuciones a fin de determinar si existe responsabilidad administrativa disciplinaria y, de ser el caso, continuar con la prosecución del trámite respecto a las presuntas inasistencias injustificadas de la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**;

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 27-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 09 de junio de 2022, el Secretario Técnico del PAD, recomendó a esta Subgerencia, iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, por sus presuntas inasistencias injustificadas a su centro de labor, incurridas durante los meses de enero, febrero y marzo de 2022;

Que, mediante la Carta N° 74-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 21 de junio de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos, inicio PAD con la instauración de la fase Instructiva contra la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, 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 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) calendarios";

Que, luego de solicitar y conceder la prórroga para presentar sus descargos, con fecha 06 de julio de 2022, la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, presentó sus descargos al contenido en la Carta N° 74-2022-SGRH-GAF/MDCH;

Que, finalmente con Informe Final N° 278-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 08 de agosto de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos puso fin a la fase inductiva recomendando absolver de los cargos imputados a la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ** y declarar el archivo del procedimiento por estar incurso en la causal de eximente de responsabilidad al haberse acreditado la presentación de solicitud de licencia sin goce de remuneración por motivos personales, la misma que se encuentra señalada en el artículo 46° del Reglamento Interno de Servidores de la Municipalidad de Chaclacayo;

LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA NORMA JURÍDICA VULNERADA

Que, se imputa a la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, la presunta comisión de la grave falta administrativa de carácter disciplinario 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 destitución, previo proceso administrativo, la siguiente:

"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". Por presuntamente haber trasgredido el primer y segundo supuesto que prevé la norma antes descrita para su configuración, específicamente por no haber cumplido con su obligación de asistir puntualmente a su centro de trabajo, durante siete (7) días en el mes de enero de 2022, veintiocho (28) días en el mes de febrero de 2022 y treinta y un (31) días en el mes de marzo de 2022, sin la justificación correspondiente.

Que, conforme a la falta disciplinaria cometida por la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, 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° 041-2020-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".

FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE ARCHIVA EL PAD. ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA DICHA DECISIÓN.

Que, en el ejercicio de su legítimo derecho a la defensa, con escrito s/n ingresado en fecha 06 de julio de 2022, la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, presenta sus descargos a las imputaciones vertidas a través de la Carta N° 074-2022-SGRH-GAF/MDCH, señalando lo siguiente:

"(...)

Cabe señalar que como trabajadora del área de personal de resguardo interno de la Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipal Distrital de Chaclacayo, vengo cumpliendo con mis obligaciones que se me asigna en la subgerencia, con responsabilidad, probidad y puntualidad.

La falta disciplinaria que se me imputa como falta grave es por la ausencia injustificada por los días desde el 26 hasta el 31 de enero del 2022.

Que, con fecha 02 de enero tuve un accidente común donde fui atendida en el seguro ESSALUD donde me diagnosticaron ESGUINCE Y TORCEDURAS DE TOBILLO, otorgándome el descanso médico por un periodo de dos días que inició el 02/01/2022 al 04/01/2022, el cual fui a laborar esos días de manera normal y cumpliendo con mis obligaciones que se me asignaba.

Cabe señalar de igual manera con fecha 11 de enero del presente año, al presentar síntomas de gripe fui al establecimiento médico donde salí reactivo a la prueba cualitativa para detección de antígenos contra el

SARS-COVID-2 el cual salí positivo y se me otorgó descanso médico mediante certificado de incapacidad temporal para el trabajo con un periodo de incapacidad desde el 11/01/2022 al 20/01/2022.

Como indica la Carta N° 074-2022-SGRH-GAF/MDCH, donde consignan que no justifique los días 26 de enero hasta el 31 de enero del año 2022, cuya justificación si fue requerida con fecha 28 de enero del presente año con una carta dirigida a LOURDES VIRGINIA DE HAAN OLORTEGUI, que se desempeñaba en ese momento como Sub- Gerente de Recursos Humanos, en donde recurrí para que se me justifique por los días no laborados, ya que mi menor hija se encontraba en reposo absoluto debido a que sufrió un accidente siendo operada de emergencia, (...), por esa imperiosa necesidad de cuidar a mi hija porque no podía valerse por sí misma teniendo que estar como padre y madre al cuidado de ella, ya que mi esposo se encontraba en cama con parálisis facial, fue por tal motivo que me ausente de mi centro de labores comunicando de manera verbal el motivo de mi inasistencias, es en tal virtud que pedí en su debido momento que se me justifique las faltas por ser de justicia y viviendo una situación de total relevancia, del mismo modo solicite vacaciones trucas como trabajador CAS, (...) sin haber hecho efectivo mis vacaciones que por ley me corresponde.

(...)

Cabe señalar que mis requerimientos de haber pedido mis vacaciones fueron por un caso de salud de mi hija y ceo que es un derecho que tengo como persona y que fue de mayor prioridad, no siendo justo que se me inicie un proceso de sanción administrativa ya que mis faltas son justificadas como lo acredito en los anexos que adjunto al presente y por los demás días que se me consigna como inasistencia solicito se verifique mi inasistencia de manera de prueba por el marcador de asistencia.

Finalmente señalar que mediante documento de fecha 25 de enero de 2022, solicité a la Subgerencia de Recursos Humanos me otorgué la licencia sin goce de haber desde el 26 de enero hasta el 31 de marzo de 2022, documento que no fue atendido en su oportunidad.

Que, habiéndose emitidos los descargos, corresponde evaluarlos; en consecuencia, con relación a los argumentos esgrimidos por la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, debe expresarse lo siguiente:

(...)

- 1 La falta que se le imputa a la servidora en la Carta de Inicio del PAD N° 074-2022-SGRH-GAF/MDCH es por sus inasistencias injustificadas a su centro de labor, durante sesenta y seis (66) días, incurridas en los meses de enero, febrero y marzo de 2022 y no desde el 26 hasta el 31 de enero de 2022, que, en todo caso, se puede verificar de lo expuesto en el numeral 2.4 de dicha carta.
- 2 Respecto a la solicitud de justificación por los días no laborados, debido a que su hija y su esposo se encontraban mal de salud, debe mencionarse que el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad de Chacabuco (RIS), aprobado con Resolución de Gerencia Municipal N° 041-2020-GM/MDCH, establece lo siguiente:

Artículo 46°. – Licencia por motivos particulares.

Se otorga hasta por noventa (90) días en un periodo no mayor de un (01) año, de acuerdo con las razones que exponga el servidor público y las necesidades de servicio. Para que proceda no debe haber hecho uso de licencias por noventa (90) días en el periodo de doce (12) meses anteriores a la petición.

SOBRE LOS SUPUESTOS QUE EXIMEN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA Y DETERMINAN LA IMPOSIBILIDAD DE APLICAR UNA SANCION.

Que, el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expresa lo siguiente:

Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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:



b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.

Al respecto, el Jurista Juan Carlos Morón Urbina en sus comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General ha considerado que:

"El caso fortuito o fuerza mayor atiende siempre a circunstancias imprevisibles, extraordinarias e irresistibles, que originan la comisión de la infracción. Como bien lo ha señalado OSSA ARBELAEZ, en el caso de la fuerza mayor, esta se circunscribe a un acontecimiento ajeno a la persona y a la voluntad de quien la invoca, de manera tal que esa relevante circunstancia constituye una traba insalvable para el cumplimiento de una obligación. En ese sentido, se está ante un escenario en que el sujeto no ha desarrollado una acción propia que haya sido determinante en la configuración de la infracción. Comúnmente se señala que la fuerza mayor está vinculada a hechos de la naturaleza, ajenos a la esfera de control del sujeto involucrado. Por su parte, el caso fortuito se caracteriza porque es un proceso causal que no es obra de la naturaleza sino del hombre, habiendo, por lo demás, un resultado imprevisible e inevitable. En el caso fortuito existe, por lo tanto, obra del hombre y presenta un nexo causal entre la acción de este y el resultado; no obstante, es un proceso que no resulta previsible. En ese sentido, se caracteriza por su imprevisibilidad, inevitabilidad y, sobre todo, por la ausencia de relación entre la voluntad del agente y el resultado. La presencia de estos sucesos elimina la responsabilidad al no haber sido deseado el resultado por el autor o no haber podido ser evitado, a pesar de actuar con diligencia debida. Debido a que la conducta del presunto infractor no ha sido determinante para la configuración de la infracción, no puede exigirse responsabilidad administrativa. Así, ejemplos claros de caso fortuito son los accidentes imprevistos, mientras que los ejemplos de fuerza mayor son los fenómenos naturales o las graves condiciones climatológicas. Los hechos que configuran el caso fortuito o fuerza mayor y su causalidad, conforme lo establece la norma, deben estar debidamente acreditados, recayendo la carga de la prueba en el administrado. 1".

Que, en ese sentido, como un claro ejemplo de la eximente de responsabilidad por el supuesto de fuerza mayor, tenemos como un claro ejemplo, lo manifestado por la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, de que sus familiares directos, en este caso, su esposo y su hija, padecieron en forma simultanea cada uno un cuadro severo de enfermedad que merecía la atención integral e inmediata para dar la asistencia necesaria de forma directa durante su el tiempo que duro su tratamiento;

Que, asimismo, como forma de acreditar el supuesto caso mayor invocado por la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, se tiene que ha presentado como sustento probatorio, documentación de atención médica de sus familiares directos, los cuales adjuntó a su descargo;

Que, en consecuencia, en este caso, está debidamente acreditado, el supuesto eximente de responsabilidad administrativa disciplinaria de fuerza mayor, con la presentación de la documentación probatoria que demuestra el estado de salud grave de sus familiares directos (esposo e hija) que se condice con lo dispuesto en la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave";

Que, asimismo, revisado los documentos presentados por la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, se logra verificar que la mencionada servidora, solicitó mediante escrito, licencia sin goce de haber, desde el 26 de enero de 2022 hasta el 31 de marzo de 2022.

Por lo tanto, estando a que, con las pruebas documentales antes mencionadas, se estaría comprobando el grave estado de salud que padece los familiares directos de la administrada, lo que conllevaría a que se encontraría inmerso en la causal de eximente de responsabilidad administrativa disciplinaria prevista en el artículo 104 literal b) del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual presupone el caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobada por la autoridad competente, y, en el presente caso, dicha circunstancia está

¹ Según Morón Urbina, en sus comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General

debidamente comprobada con las constancias de atención médica adjuntas a su descargo. Razón por lo cual, se le debe excluir a la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, de la responsabilidad administrativa disciplinaria, por los hechos imputados precedentemente;

Que, estando a lo dispuesto por la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057; el Reglamento General de dicha Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; y, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad de Chacabuco;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- ABSOLVER a la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, de la imputación de la falta administrativa de carácter disciplinaria establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que establece como falta: “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.”

Artículo Segundo.- DISPONER el archivo del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en contra de la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, por encontrarse incurso en la causal de eximente de responsabilidad administrativa disciplinaria prevista en el literal b) del artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Artículo Tercero.- NOTIFICAR la presente Resolución a la servidora **JOVANY MARIBEL SANCHEZ RODRIGUEZ**, dentro del plazo legal.

Artículo Cuarto.- REMITIR la presente Resolución y todos los actuados a la Secretaría Técnica de la Municipalidad de Chacabuco, para que proceda conforme a sus atribuciones.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y CUMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHACABUCO

Cesar Augusto Muñoz Álvarez
Gerente Municipal