

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 098-2022-GM/MDCH

Chacabuco, 21 de septiembre de 2022

VISTO:

El Informe de Final N° 262-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 22 de julio 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 administrativo disciplinario iniciado contra el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, en su condición de Personal de Resguardo Interno de la Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial, 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 Informe N° 003-2022-MDCH, de fecha 24 de marzo de 2022, la Supervisora de Resguardo Interno de la entidad informó a la Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial que: "(...) el: **RESGUARDO INTERNO FLORES RAMOS SEGUNDO CESAR**, el día de hoy 24 de marzo del 2022, en horas de la mañana (09:50), encontrándose de turno en maestranza, salió de su puesto dejándolo abandonado, (...)";

Que, mediante el Memorándum N° 092-2022-SGACP-GAF/MDCH de fecha 24 de marzo de 2022, la Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial, remitió a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Chacabuco, el Informe N° 003-2022-MDCH, solicitando que "(...) a fin de que su despacho realice las acciones correspondientes de acuerdo a su competencia, toda vez que el Sr. **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** ha incumplido con sus obligaciones asignadas, dejando su puesto en abandono en horas laborales, (...)";

Que, mediante la Carta N° 032-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 13 de abril de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos solicito al servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, efectuó sus descargos respecto al presunto abandono injustificado de su puesto de trabajo ocurrido el día jueves 24 de marzo de 2022 e informado por el Subgerente de Abastecimiento y Control Patrimonial, mediante el Memorándum N° 092-2022-SGACP-GAF/MDCH; descargo que hasta la fecha de hoy dicho servidor no ha cumplido con presentar;

Que, el Memorándum N° 354-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 18 de mayo de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Chacabuco, solicitó al Secretario Técnico del PAD, actuar de acuerdo a sus competencias y atribuciones, respecto al presunto abandono injustificado de su puesto de trabajo del servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, hecho ocurrido en las instalaciones de maestranza de la entidad, aproximadamente desde las 09:00 horas del día 24 de marzo de 2022;

Que, mediante el Memorándum N° 034-2022-STPAD/MDCH de fecha 24 de mayo de 2022, la Secretaría Técnica del PAD, respecto a los presuntos incumplimientos de las obligaciones de trabajo del servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** solicitó a la supervisora de Resguardo Interno de la entidad, se sirva remitir la información siguiente:

1. Si su persona se ratifica en el contenido de su Informe N° 003-2022-MDCH.
2. Si su persona ha levantado un acta por los hechos ocurridos el 24 de marzo de 2022 o ha emitido un informe que precise desde y hasta que hora el servidor Cesar Segundo Flores Ramos, presuntamente se ausento de su área de trabajo.
3. Si existe en el cuaderno de ocurrencias de la entidad, la información que precise el presunto abandono laboral por parte del servidor Cesar Segundo Flores Ramos.
4. Si usted cuenta con testigos, pruebas oculares, informes o similares y/o declaraciones por escrito de los hechos narrados en su Informe N° 003-2022-MDCH. (...)"

Que, mediante el Informe N° 004-2022-MDCH, de fecha 01 de junio de 2022, la Supervisora de Resguardo Interno, en cuanto a los hechos ocurridos con el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, respondió a lo solicitado señalando lo siguiente:

1. Si me ratifico en mi Informe N° 003-2022/MDCH.
2. No se realizó un levantamiento de Acta por los hechos ocurridos.
3. Si se emitió un Informe N° 003-2022/MDCH, donde informo la hora aproximada de abandono de puesto, pero el trabajador retorno después de casi 30 minutos, es ahí donde de forma verbal el acepta y me dice que si salió de su puesto laboral.
4. No, no existe en el cuaderno de ocurrencias de la entidad dicha información.
5. No, no cuento con testigos, solo estuvimos el servidor y mi persona.




Que, a través del escrito S/N de fecha 20 de abril de 2022, la trabajadora Avelina Rojas de Soto, respondió a la solicitud de información, emplazada por la Subgerencia de Recursos Humanos mediante la Carta N° 039-2022-SGRH-GAF/MDCH señalando que: ***"(...) el día en mención temprano el compañero Cesar Flores Ramos me pidió que le reemplace por unos minutos ya que se sentía mal de salud (...), por lo que después de terminar con una parte de la limpieza que hacía, lo reemplace por unos 20 minutos aproximadamente que demoro su salida de maestranza (...)"*** (El resaltado es agregado).

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 29-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 16 de junio de 2022, el Secretario Técnico de la Municipalidad de Chaclacayo, recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos, iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, por un presunto incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, específicamente, el incumplimiento de la jornada de trabajo y la permanencia en su puesto de trabajo, hecho ocurrido el 24 de marzo de 2022, desde las 09:00 hasta las 09:50 horas aproximadamente;


Que, mediante la Carta N° 075-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 21 de junio de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, INICIO procedimiento administrativo disciplinario con la instauración de la fase Instructiva contra el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, por la presunta comisión de la grave falta de carácter disciplinaria prevista en el literal a) del Artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece como falta: ***"El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral"***; siendo que dicho literal es una norma de remisión, esta se satisface ante el incumplimiento de la obligación del servidor civil de ***"concurrir puntualmente y cumplir a cabalidad los horarios establecidos, el registro de ingreso y salida y la permanencia en su puesto de trabajo"***; previsto en el literal d) del artículo 68 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), aprobado con Resolución de Gerencia Municipal N° 008-2021-GM/MDCH;

Que, mediante el Informe Final N° 262-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 22 de julio de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos, luego de evaluar los descargos presentados, culminó la fase instructiva declarando la existencia de la falta disciplinaria imputada y recomendando a esta Gerencia Municipal, imponer la sanción de destitución contra el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, por encontrar gravedad en los hechos denunciados;



Que, estando a la solicitud de programación de Informe Oral, presentado por el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, en fecha 1 de agosto de 2022, la Gerencia Municipal, a través de la Carta N° 011-202-GM/MDCH de fecha 4 de agosto de 2022, comunicó a dicho servidor, que ha recepcionado el Expediente N° 5062-2022, en la cual solicita programar un Informe Oral, según lo previsto en el Art 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; por lo que, señaló como fecha de la audiencia, el 10 de agosto de 2022, además, solicitó que presente por escrito los descargos correspondientes. En ese sentido, en la fecha indicada, ante la Gerencia Municipal, el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, hizo uso de la palabra señalando que:

"El día jueves 24 de abril de 2022 aproximadamente a las 09:00 a.m. me sentí mal de salud por lo que acudí al tópico municipal a atenderme, pero como estaba cerrado, le encargué a la trabajadora Avelina Rojas de Soto, que me reemplace de mi puesto de trabajo para ir a la farmacia INKAFARMA, donde compre medicamentos, tal como lo señala la boleta de ventas que adjunto al presente, además por la tarde si me fui a atenderme al tópico municipal, tal como lo demuestra los formatos de atención que adjunto al presente";



Que, en razón de ello y luego de haberse realizado la audiencia de Informe Oral, con escrito ingresado el 15 de agosto de 2022, el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, presentó ante la Gerencia Municipal, las pruebas que según el señala, disiparan las dudas con respecto a su conducta laboral, siguientes:

- A.- Copia de la hoja de atención diaria del Tópico Municipal de fecha 24 de abril del 2022, con lo que se evidencia que el día de los hechos, después de la jornada laboral, fui atendido y se comprobó mi urgencia médica (No fui atendido en la mañana porque la enfermera del tópico estaba de permiso como también se encuentra probado);
- B.- Copia de la receta médica expedida por el profesional médico del Tópico Municipal, de fecha 24 de abril del 2022, en el cual se acredita que se expidió una serie de medicamentos para el tratamiento médico bronquial. Del mismo modo se comprueba y justifica que me dirigí de mi puesto de trabajo rumbo al tópico por una dolencia de salud;

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 servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, la comisión de la grave falta administrativa de carácter disciplinaria, contemplada en el artículo 25 literal a) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N° 003-97-TR siguiente que, es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral siguiente:

***"El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral"**. Siendo que dicho literal es una norma de remisión esta se satisface ante el incumplimiento de su obligación de "concurrir puntualmente y cumplir a cabalidad los horarios establecidos, el registro de ingreso y salida y la permanencia en su puesto de trabajo"; 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. (el resaltado y el subrayado es agregado).*

Que, en consecuencia, la responsabilidad del servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, respecto de la falta imputada, es el hecho de incumplir con su obligación de permanecer en su puesto de trabajo e incumplir su horario y/o jornada de trabajo, el día jueves 24 de marzo de 2022, desde las 09:00 hasta las 09:50 horas aproximadamente, específicamente, por haberse retirado temporalmente de su área de trabajo en el local de maestranza de la entidad, sin haber solicitado por anticipado, el permiso de salida a su jefe inmediato y/o superior jerárquico, o en todo caso, gestionar el permiso correspondiente de acuerdo al artículo 18° del Reglamento Interno del Servidor Civil de la Municipalidad de Chaclacayo;

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:

- A través del Informe N° 003-2022-MDCH de fecha 24 de marzo de 2022 la supervisora de Resguardo Interno de la Municipalidad de Chaclacayo, dio cuenta a la Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial el abandono injustificado de su puesto de trabajo por parte del servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, cuando señaló que: "(...) el día de hoy 24 de marzo del 2022, en horas de la mañana (09:50), **encontrándose de turno en maestranza, salió de su puesto dejándolo abandonado, (...)**". (El resaltado es agregado). Aunado a ello, con Informe N° 004-2022-MDCH, de fecha 01 de junio de 2022, se ratificó en lo expuesto en su Informe N° 003-2022-MDCH;

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

- A través del ROL DE TURNOS del puesto RESGUARDO INTERNO, emitido en la semana del lunes 21 al sábado 27 de marzo de 2022, se puede verificar que el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** se encontraba programado para permanecer el día jueves 24 de marzo de 2022, en el área de MAESTRANZA MUNICIPAL, tal como se detalla:

TURNO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
Mañana 7 am-3pm	FLORES	FLORES	FLORES	FLORES	FLORES

- A través del escrito S/N de fecha 20 de abril de 2020, presentado por la trabajadora Avelino Rojas de Soto, se ha confirmado el abandono de su puesto de trabajo del servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, cuando dicha servidora respondió a la solicitud de información emplazada por la Subgerencia de Recursos Humanos mediante la Carta N° 039-2022-SGRH-GAF/MDCH señalando que: "(...) el día en mención temprano el compañero Cesar Flores Ramos me pidió que le reemplace por unos minutos ya que se sentía mal de salud (...), por lo que después de terminar con una parte de la limpieza que hacía, lo reemplace por unos 20 minutos aproximadamente que demoro su salida de maestranza (...)" (El resaltado es agregado);

Que, en consecuencia, correspondía al servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, para ausentarse de su puesto de trabajo, solicitar el permiso de salida a su superior inmediato y/o superior jerárquico, en este caso, ante el Subgerente de Abastecimiento y Control patrimonial, el cual no lo hizo, vulnerando sus obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la relación laboral, al haber abandonado injustificadamente el área de maestranza de la entidad, específicamente, el haberse ausentado de su puesto de trabajo el 24 de marzo de 2022, desde las 09:00 hasta las 09:50 horas aproximadamente, según las declaraciones por escrito suscrito por los trabajadores de la entidad, Avelino Rojas de Soto, Sandra Coronado Godoy y José Roberto Arroyo Salas. Aunado a ello, tampoco ha cumplido con contestar la solicitud de la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, para que esclarezca personalmente los motivos por los cuales no condujo su actuación conforme a las obligaciones dispuestas en los artículos 18° y 19° del Reglamento Interno de los servidores Civiles de la Municipalidad de Chacabuco;

LA SANCION IMPUESTA

Que, en este caso, el Órgano Instructor, a través del Informe Final N° 262-2022-SGRH-GAF/MDCH me recomendó imponer la sanción de DESTITUCION al servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, conforme a lo dispuesto en 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, hizo uso de la palabra a través de un Informe Oral, el mismo que se le escucho en fecha 10 de agosto de 2022 y el cual me servirá para la evaluar la decisión que finalice el PAD de primera instancia;

Que, al respecto, el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución N° 000309-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 13 de febrero de 2019 ha señalado lo siguiente:

"22. Al respecto, resulta necesario señalar que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad.

23. En otros términos, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trate.

24. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el



procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipio: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.



25. Asimismo, el referido Tribunal ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, "(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas (...)

26. Por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del TUO Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 246° de la Ley N° 27444 12 establece al principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuentas los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados.

(...)

28. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que durante el ejercicio de la potestad sancionadora (la misma que se puede hacer extensiva a la disciplinaria) "(...) los órganos de la administración pública están obligados a respetar los derechos reconocidos en la Constitución. Esta constrictión se impone por las exigencias que se derivan del derecho al debido proceso sustantivo, entre otras que el resultado de una sanción en el plano administrativo, no sólo debe ser consecuencia de que se respete las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad."

Que, conforme a lo señalado precedentemente por nuestro tribunal constitucional, se debe tener en cuenta que, la sanción a imponer por parte de la autoridad administrativa debe ser proporcional con la gravedad de la falta cometida, y antes de ello como regla principal, esta autoridad disciplinaria observara los criterios y condiciones que se señalan en el Artículo 87 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, de la manera siguiente:

- 
- 
- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** En el presente caso, el hecho de haberse ausentado de su puesto de trabajo sin el permiso de salida correspondiente, ni la autorización de su superior jerárquico, el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** habría afectado los intereses generales de la entidad, específicamente, el interés de la municipalidad de Chacabayo, de que sus trabajadores cumplan con su obligación de permanecer en sus puestos de trabajo cumpliendo las labores encomendadas.
 - b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** – Conforme se advierte de los alegatos esgrimidos por el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, este, desde el inicio del PAD, ha intentado desvirtuar la comisión de su falta, al presentar constancias de atención médica que no se efectuaron en el momento en que ocurrieron los hechos denunciados.
 - 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 servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** se desempeñaba como personal de Resguardo Interno de la Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial, motivo por el cual, era su deber conocer, apreciar y cumplir con los deberes y obligaciones respecto a la permanencia en su puesto de trabajo, así como solicitar el permiso correspondiente o avisar a sus superiores jerárquicos en caso deba ausentarse retirarse de su puesto de trabajo por motivos personales. Accionar que nunca tomo en cuenta como parte de sus deberes y obligaciones descritos en el Reglamento Interno del Servidor Civil de la Municipalidad de Chacabayo.

- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** Está probado en autos que la infracción incurrida por el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** ocurrió cuando este, de manera sorpresiva e inexplicable, abandono su puesto de trabajo ubicado en el local de maestranza de la entidad el día jueves 24 de marzo de 2022 desde las 09.00 hasta las 09.50 horas aproximadamente.
- e) **La concurrencia de varias faltas.** En el presente caso, se imputa al servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el artículo 25 literal a) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 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.** Está probado en autos que el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** 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.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.** No se advierte continuidad en la comisión de la falta imputada, toda vez que, la conducta infractora del servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** se habría desarrollado el día jueves 24 de marzo de 2022, desde las 09.00 hasta las 09.50 horas aproximadamente.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** - No se advierte beneficio ilícito alguno que resulte de la infracción cometida por el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, salvo que, en el momento en que se retiró de su área de trabajo, habría sido a causa de un beneficio personal.
- j) **La Naturaleza de la Infracción.** - Al respecto se advierte el carácter lesivo en la naturaleza de la infracción cometida por el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, 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 servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** 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 servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS** 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 del servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, toda vez que, como el mismo lo ha mencionado durante todo el proceso, si se retiró de su puesto de trabajo sin pedir permiso ni avisar a alguna autoridad de la institución, por lo que no se comprende el motivo por el cual, si quería retirarse de las instalaciones de la Municipalidad de Chacabayo, no se apersono a la Oficina de Recursos Humanos o a su superior jerárquico inmediato a solicitar el permiso correspondiente o a tramitar el procedimiento para obtener el permiso de salida, tal como está estipulado en el artículo 18 del Reglamento Interno del Servidor Civil de la Municipalidad de Chacabayo.
- n) **El reconocimiento de responsabilidad.** - No se advierte durante el presente proceso, reconocimiento alguno por parte del servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, respecto a su responsabilidad en la comisión de la falta imputada. Así como no ha tomado las acciones necesarias



para reparar la grave afectación a los derechos e intereses generales de esta institución municipal.

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 el presente caso, no se han presentado supuestos que eximan o atenúen la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, en la comisión de la falta imputada;

Que, de lo expuesto precedentemente, se advierte la aplicación de los Principios de Proporcionalidad y Razonabilidad en el desarrollo de las condiciones establecidas en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, para la imposición de la sanción correspondiente;

Que, teniendo en cuenta que en el segundo párrafo del artículo 87 de la misma Ley, 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", considero que, a la falta cometida por el servidor **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, con la facultad discrecional otorgada por ley, debo aplicarle una sanción proporcional a la falta cometida, que sería, teniendo en cuenta que no tiene antecedentes de sanción administrativa, una suspensión sin goce de remuneraciones por tres (03) días, como medida disciplinaria que no resulta más ventajosa para el servidor, para que este considere, antes de salir de las instalaciones de la Municipalidad de Chacabuco, gestionar el permiso de salida correspondiente, según lo dispuesto en el artículo 18° del Reglamento Interno de los servidores Civiles de la Municipalidad de Chacabuco.

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

Que, 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.

Que, 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 que resuelve la apelación agota la vía administrativa".

LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, de acuerdo a lo dispuesto en los Artículos 118 y 119 del Reglamento de la Ley N° 30057, el recurso de impugnación que se interponga será presentado ante el Órgano Sancionador, en este caso, ante el Gerente Municipal, quien deberá elevarlo al Tribunal 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:

- Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.
- El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- 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.
- 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".



MUNICIPALIDAD
DE CHACLACAYO

00000086

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 **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES por tres (03) días**, por la comisión de la falta de carácter disciplinaria prevista en el literal a) del Artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece como falta: "**El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral**"; siendo que dicho literal es una norma de remisión, esta se satisface ante el incumplimiento de la obligación del servidor civil de "**concurrir puntualmente y cumplir a cabalidad los horarios establecidos, el registro de ingreso y salida y la permanencia en su puesto de trabajo**"; previsto en el literal d) del artículo 68 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), aprobado con Resolución de Gerencia Municipal N° 008-2021-GM/MDCH.

Artículo Segundo. - **NOTIFICAR** la presente Resolución al servidor **SEGUNDO CESAR FLORES 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 **SEGUNDO CESAR FLORES RAMOS**, cuando esta quede consentida o ejecutoriada.

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 CHACLACAYO

Cesar Augusto Muñoz Álvarez
Gerente Municipal

