

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 135-2022-GM/MDCH

Chaclacayo, 06 de diciembre de 2022

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CHACLACAYO

VISTO:

El Informe de Final N° 161-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 16 de mayo 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 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 del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, de acuerdo 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 iniciado contra el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, Obrero en Ejecución de Labores de Apoyo a los Servicios Públicos Locales en la Subgerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chaclacayo, por lo que contendrá: 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 Carta N° 064-2021-SGRH/GAF, de fecha 7 de julio de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Chacabayo, solicitó al trabajador **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, efectuó los descargos que consideré pertinentes, a fin de justificar documentalmente, las presuntas inasistencias consecutivas y no consecutivas a su centro de trabajo durante los periodos 2019, 2020 y 2021;

Que, mediante el escrito s/n de fecha 15 de julio de 2021, el trabajador **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, responde a la solicitud de descargos señalando que, hasta la fecha, el ESSALUD no emite los descansos médicos solicitados por un tema burocrático y de aislamiento social obligatorio y que el 19 de julio del presente año se reincorporara a su centro de labor, para que le indiquen en que puesto o área realizara sus funciones según sus conocimientos y experiencia;

Que, mediante MEMORANDUM N° 442-2021-SGRH-GAF/MDCH, del 20 de julio 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 diversas inasistencias injustificadas y pago de remuneraciones del servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, desde el año 2019 hasta la actualidad;

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 03-2022-SGRH-GAF/MDCH, el Secretario Técnico de la Municipalidad de Chacabayo, recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos, iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, por sus presuntas inasistencias injustificadas a su centro de labores durante el semestre comprendido entre los meses de enero a junio de 2021;

Que, mediante la Carta N° 30-2022-SGRH-GAF/MDCH notificada el 28 de marzo de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, INICIO procedimiento administrativo disciplinario con la instauración de la fase Instructiva contra el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, por la presunta comisión de grave falta de carácter disciplinaria prevista en el literal h) del Artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece como falta: *"El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso";*

Que, mediante el Informe de Final N° 161-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 16 de mayo de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos, luego de evaluar los descargos, culminó la fase instructiva, declarando la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria en la comisión de la falta de carácter disciplinaria imputada en contra del servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, y recomendó a esta Gerencia Municipal, imponer la sanción de destitución, por encontrar gravedad en los hechos denunciados;

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 **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, la presunta comisión de la grave falta administrativa de carácter disciplinario establecida en el literal h) del Artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual señala como grave falta: 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 abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso";

Por haber trasgredido los tres supuestos que configura la norma antes descrita, específicamente, por no haber cumplido con su obligación de asistir puntualmente a su centro de trabajo, durante ciento treinta y cinco (135) días, en el periodo calendario comprendido en el primer semestre del año 2021, sin la justificación correspondiente, concurriendo de esta forma, en los dos (02) requisitos fundamentales y prevé tres (03) supuestos que exige la norma antes descrita para su configuración como grave falta disciplinaria;

Que, del análisis de los presuntos hechos reprochables incurridos por el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, se puede colegir que, con su conducta renuente a acatar las normas internas de la Municipalidad de Chacabuco, habría vulnerado la norma jurídica prevista en el literal d) del artículo 68 del Reglamento Interno de Servidores Civiles, aprobado el 25 de setiembre de 2020, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 041-2020-GM/MDCH, el cual establece como obligación de todos los servidores civiles de la Municipalidad de Chacabuco:

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

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:

- INFORME N° 2015-2021-SGRH-GAF/MDCH del 8 de julio de 2021, a través del cual, la Subgerencia de Recursos Humanos hace de conocimiento que el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, sigue presentando inasistencias injustificadas a su centro de labores y no ha adjuntado descansos médicos de los meses de enero, febrero, mayo, junio y julio de 2021.
- Reporte de Asistencia en cuadro correspondiente al año 2021 – ANEXO 1-C, del servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, a través del cual se puede advertir, las ausencias injustificadas a su centro de labores durante ciento treinta y cinco (135) días, en el primer semestre del año 2021, de forma consecutiva y no consecutiva;

Que, la conducta atribuida se configura como presunta grave falta, al subsumirse dentro del primer, segundo y tercer supuesto de la norma antes descrita, los cuales exigen como mínimo cuatro (04) días de ausencias consecutivos, seis (06) días de ausencias no consecutivos durante el periodo de treinta (30) días calendario y dieciséis (16) días de ausencias no consecutivas en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, las cuales no deben estar justificadas; y en este caso, conforme se ha demostrado precedentemente, en la falta cometida por el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD** han concurrido los dos (02) requisitos fundamentales, en los tres (03) supuestos que exige la norma para su configuración, con lo que se concluye, que es muy grave la infracción cometida;

LA SANCION IMPUESTA

Que, en este caso, el Órgano Instructor, a través del Informe Final N° 161-2022-SGRH-GAF/MDCH me recomendó imponer la sanción de DESTITUCION al servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, 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, presentó sus descargos señalando textualmente que:

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

"Así presenté mes por mes los documentos que sustentaban mi ausencia por motivo de salud en especial por haber sido contagiado por el COVID Y LA operación a la columna, cuyas secuelas las sufro hasta el momento, por ejemplo, presenté las pruebas del año 2021 así:

- 1.- CUATRO copias médicas que sustentan mi ausencia en mi trabajo del mes de enero 2021.
- 3.- Tres copias del mes de febrero 2021. 4.- Ocho copias del mes de marzo 2021. 5.- Tres copias del mes de abril 2021.
- 6.- Tres copias del mes de mayo 2021. 7.- Siete copias de mes de junio 2021.
- (...)

4.- Mi solicitud de Nulidad de este Informe se fundamenta en:

4.-a. NO se ha respetado mi derecho al DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, puesto que en marzo del presente año la Sub Gerencia de Recursos Humanos decide " iniciar Proceso Administrativo Disciplinario contra mi persona, y 40 días después ese mismo despacho, la Subgerencia recomienda mi Destitución. sin cumplir en elevar mi caso a su inmediato superior.

4.b.- Que, sin Respetar mi derecho a la Defensa, el novísimo Sub Gerente Sr. Fredy Cruz Icho, aduce que mi descargo fue presentado a destiempo, sin tomar en cuenta mi carta de solicitud de prórroga que la ley me permite y por lo tanto en una actitud del ABUSO AL DERECHO, no toma en cuenta mi Descargo Y LOS 59 FOLIOS DE PRUEBAS presentados.

4.c.- Pero lo más grave de este informe presentado por la subgerencia está en haber sido copiado en todos sus términos la carta N° 030-2022-SGRH-GAF/MDCH, de su antecesora en el puesto la Sra. LOUDES VIRGINIA DE HANN OLORTEGUI, solo para terminar recomendando injustificadamente mi destitución al trabajo.

4.-d.- Por otro lado, es tal el desconocimiento e ignorancia del Sub Gerente Sr. Fredy Cruz icho, en el Derecho Laboral y en particular en el derecho Administrativo, cuando en su documento-informe me imputa como "Denunciado", (...).

Por tal motivo, debo aclararle al Sr. Sub Gerente que no he cometido ningún Delito (Penal) y por el contrario en la actualidad y, desde mi reincorporación laboral del 19 de julio del 2021, soy víctima en el trabajo de actos permanentes de hostigamiento, INJUSTIFICADAS " aperturas de procesos administrativos y/o recomendaciones de destitución", estos a pesar de los informes médicos, que recomiendan que no puedo seguir trabajando en "seguridad Ciudadana" ni fiscalización por estar parado y caminando largas horas, por mi estado delicado de salud como consecuencia de cargar con las secuelas del COVID 19, Y LA OPERACIÓN a la COLUMNA que padezco.

4.e). - Finalmente, debo señalar la contradictoria posición de la Gerencia Municipal, cuando en la parte final de su carta N° 004-2022-GM/MDCH. Señala " Que me otorga el plazo improrrogable de tres (3) días hábiles a efectos de considerar le solicite informe oral ante ese órgano Sancionador"(¿?). Por todo lo antes fundamentado, reitero a Ud. mi solicitud que el informe arriba señalado sea declarado NULO Y SIN EFECTO y se ordene el archivamiento del Expediente N° 3045- 2021".

Que, con respecto de los descargos presentados por el servidor ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD, las conclusiones arribadas por el Organo Instructor en su Informe Final N° 161-2022-SGRH-GAF/MDCH, me corresponde como autoridad sancionadora evaluarlos; por lo tanto, con relación al argumento: "NO se ha respetado mi derecho al DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, puesto que en marzo del presente año la Sub Gerencia de Recursos Humanos decide " iniciar Proceso Administrativo Disciplinario contra mi persona, y 40 días después ese mismo despacho, la Subgerencia recomienda mi Destitución. sin cumplir en elevar mi caso a su inmediato superior"; debe precisarse, que tal argumento esta fuera de la verdad, porque desconoce las reglas procedimentales previstas en la Ley N° 30057, toda vez que el segundo parrafo del artículo 90 de la aludida ley establece lo siguiente: "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública", el mismo que es concordante con el procedimiento previsto en el Reglamento General de la Ley N° 30057 siguiente: "**Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario. (...) c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción**". De manera

que, el argumento del servidor de que no se ha respetado su derecho al debido procedimiento administrativo, es falso e incongruente porque ignora el procedimiento previsto en la ley N° 30057, sus normas reglamentarias y de desarrollo, así como no desvirtúa las imputaciones vertidas en su contra ni genera duda razonable a su favor;

Con respecto al argumento: "Que, sin Respetar mi derecho a la Defensa, el novísimo Sub Gerente Sr. Fredy Cruz Icho, aduce que mi descargo fue presentado a destiempo, sin tomar en cuenta mi carta de solicitud de prórroga que la ley me permite y por lo tanto en una actitud del ABUSO AL DERECHO, no toma en cuenta mi Descargo Y LOS 59 FOLIOS DE PRUEBAS presentados"; debe aclararse que, el argumento expresado por el servidor es ajeno a la verdad y no resulta creíble, toda vez que, como se puede apreciar en el Informe Final N° 161-2022-SGRH-GAF/MDCH, numeral VI. RECOMENDACIÓN DE LA SANCIÓN APLICABLE, el Subgerente de Recursos Humanos, se dedicó punto por punto, a valorar y evaluar todos los argumentos expresados por el servidor en su descargo a la Carta de inicio del PAD; además, si bien es cierto que no se contestó su solicitud de prórroga, también es cierto que, como lo establece la Ley N° 30057, sus normas reglamentarias y de desarrollo, tácitamente se le otorgó un plazo adicional de cinco (5) días hábiles, contabilizados desde el día siguiente de la presentación de su solicitud de prórroga, los mismos que como ya está demostrado fehacientemente, fueron evaluados en el Informe Final, tal como lo establece las normas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil; de manera que, sus argumentos de que el Subgerente de Recursos Humanos ha cometido abuso de autoridad, es falso e inconsistente y no desvirtúa las imputaciones vertidas en su contra ni genera duda razonable a su favor,

En relación a la aseveración siguiente: "Pero lo más grave de este informe presentado por la subgerencia está en haber sido copiado en todos sus términos la carta N° 030-2022-SGRH-GAF/MDCH, de su antecesora en el puesto la Sra. LOURDES VIRGINIA DE HANN OORTEGUI, solo para terminar recomendando injustificadamente mi destitución al trabajo"; debe precisarse, que tal argumento también resulta falso e inconcebible a todas luces, toda vez que, tanto la Carta de inicio del PAD como el Informe Final del Órgano Instructor, son documentos que tiene distinta características y finalidades, por lo que no pueden ser iguales, porque están redactados conforme a las reglas procedimentales establecidas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la misma que indica en los formatos anexos D y E, la estructura que se debe seguir para desarrollar ambos documentos, como regla general que establece las pautas para el desarrollo de deben seguir dichos actos procesales; de manera que, el argumento esgrimido por el imputado, no desvirtúa las imputaciones vertidas en su contra ni genera duda razonable a su favor;

Con relación a lo expresado por el servidor que: "Por otro lado, es tal el desconocimiento e ignorancia del Sub Gerente Sr. Fredy Cruz Icho, en el Derecho Laboral y en particular en el derecho Administrativo, cuando en su documento-informe me imputa como "Denunciado", (...). Por tal motivo, debo aclararle al Sr. Sub Gerente que no he cometido ningún Delito (Penal) y por el contrario en la actualidad y, desde mi reincorporación laboral del 19 de julio del 2021, soy víctima en el trabajo de actos permanentes de hostigamiento, INJUSTIFICADAS "aperturas de procesos administrativos y/o recomendaciones de destitución", estos a pesar de los informes médicos, que recomiendan que no puedo seguir trabajando en "seguridad Ciudadana" ni fiscalización por estar parado y caminando largas horas, por mi estado delicado de salud como consecuencia de cargar con las secuelas del COVID 19, Y LA OPERACIÓN a la COLUMNA que padezco"; debe indicarse que, el argumento esgrimido por el servidor es ajeno a la realidad e ignora los conceptos procesales del derecho administrativo toda vez que el diccionario jurídico de **Guillermo Cabanellas** ha conceptualizado a la "denuncia" como: "Es el acto **por el cual se da conocimiento a la autoridad verbalmente o por escrito de un hecho contrario a las leyes, con el objeto de que esta proceda a su averiguación y castigo**"; como se puede apreciar, la denuncia no es más que un hecho contrario a la Ley, como el que ha cometido el servidor al vulnerar las normas del derecho administrativo relacionadas al cumplimiento de sus labores y obligaciones como trabajador de la Municipalidad con vínculo laboral del Decreto Legislativo N° 728, así como lo afirmado de que es víctima de actos permanentes de hostigamiento, es falso e intenta sorprender a la autoridad administrativa al no presentar pruebas fehacientes que demuestren los presuntos actos de hostigamiento equiparables al despido, previstos en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Ahora bien, respecto al supuesto estado delicado de salud, se advierte que el servidor ha presentado múltiples exámenes de laboratorio, compra de medicamentos e Informes médicos, que indican solamente que padece de complicaciones comunes de salud,

mas no indican que adolezca de una enfermedad grave o terminal que le impida seguir trabajando o que tenga descansos médicos constantes, por una condición médica severa y permanente como para tramitar una incapacidad física permanente ante el ESSALUD o ante una junta médica del MINSA (Ministerio de salud); más bien, como prueba válida, ha adjuntado entre tantos documentos inválidos para justificar sus inasistencias, un certificado de incapacidad temporal para el trabajo (CITT) desde el 16/03/2021 hasta el 14/04/2021 y otro certificado CITT desde el 7/4/2021 hasta el 21/07/2021; por lo que, de las pruebas presentadas extemporáneamente, se advierte que solo otorgan descanso medico por cuarenta y cuatro (44) días, y que no variaría la cantidad de ausencias injustificadas señaladas desde el informe de precalificación con el Reporte de Asistencia siguiente:

MES Y AÑO	DÍAS DE INASISTENCIAS	TOTAL FALTAS
Enero 2021	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	29 días
Febrero 2021	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28	28 días
Marzo 2021	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15	15 días
Abril 2021	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	09 días
Mayo 2021	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	30 días
Junio 2021	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28 y 29	24 días
1° SEMESTRE	TOTAL: 180 DIAS CALENDARIO (06 MESES)	135 días

Por lo tanto, 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 **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**

Conforme a lo establecido en el Artículo 87 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, la sanción que se le debe aplicar al presunto infractor, debe ser proporcional a la gravedad de la falta cometida, y esta 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 su función de Obrero en Ejecución de Labores de Apoyo a los Servicios Públicos Locales en la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, necesariamente se realizan en forma presencial, de manera que, con sus ausencias injustificadas en las fechas antes citadas, el servidor ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD puso en riesgo la prestación efectiva de los servicios que, a través de dicha subgerencia, presta la Municipalidad, que es un bien jurídico protegido por el Estado.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** - *Con la presentación de diversas documentaciones relacionadas a supuestas atenciones médicas, el servidor ENRIQUE VLADIMIR PABLO*

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".

SAMANAMUD habría intentado ocultar sus reiteradas inasistencias injustificadas, así como su empeño por seguir eludiendo sus obligaciones de asistencia y permanencia en su puesto de trabajo.

- 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 **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD** se desempeñaba como obrero en la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, motivo por el cual, como personal de seguridad y resguardo, 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 el solicitar el permiso correspondiente o avisar previamente a sus superiores, en caso no pueda asistir a su centro de trabajo. Accionar que nunca tomo en cuenta como parte de sus obligaciones dicho trabajador.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** Está probado en autos que la infracción incurrida por el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD** ocurrió, cuando este se ausento injustificadamente a su centro de labor durante 135 días – de los 180 días que debía cumplir con asistir – para prestar sus servicios en el semestre comprendido entre enero a junio de 2021.
- e) **La concurrencia de varias faltas.** En el presente caso, solo se imputa a servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el Artículo 25°, literal h) del TUO del Decreto Legislativo N° 728.
- 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 servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD** es reincidente en la comisión de la falta, pues de su informe escalafonario se advierte que, con el Memorandum N° 089-2019-SGRH-GAF/MDCH de fecha 09 de marzo del 2018, se realizó el llamado de atención por las reiteradas inasistencias injustificadas durante los meses de enero y febrero del 2018.
- 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 servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD** habría incurrido en la conducta infractora en forma consecutiva y no consecutiva, desde el 01 de enero hasta el 30 de junio de 2021, esto es, durante 135 días de los 180 días que debía asistir a su centro de trabajo.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** – El servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD** se habría beneficiado con sus ausencias injustificadas a su centro de trabajo, cobrando íntegramente sus haberes sin el descuento correspondiente, toda vez que la documentación alcanzada para demostrar su presunto grave estado de salud, no es la que establece el reglamento interno de trabajo para obtener la licencia con goce de haber por enfermedad.
- j) **La Naturaleza de la infracción.** – Al respecto se advierte el carácter lesivo en la naturaleza infractora cometida por el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, 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 destruye la buena fe laboral.
- k) **Antecedentes del Servidor.** - De su legajo personal, se advierte que el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD** sí registra antecedentes en su legajo como deméritos, los siguientes: i) llamada de atención impuesta por el Subgerente de Gestión Ambiental y Áreas Verdes en fecha 17 de agosto de 2017, mediante el Memorandum N° 029-2017-SGGA AV/GSC/MDCH; y, ii) llamada de atención impuesta por el Subgerente de Recursos humanos en fecha 09 de marzo del 2018, mediante el Memorandum N° 089-2019-SGRH-GAF/MDCH.



l) **La Subsanción Voluntaria.** - De los actuados no se advierte que el servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD** haya intentado reparar el grave daño causado a los intereses generales de la entidad, con sus inasistencia consecutivas y no consecutivas e injustificadas, denunciados precedentemente; es más, hasta la fecha de hoy, no ha reconocido su accionar lesivo y conducta reproachable ante la sociedad y ante las autoridades administrativas.

m) **La existencia de intencionalidad en la conducta del Infractor.** - Existe intención en la conducta infractora del servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, toda vez que, aprovechando su condición laboral, consecutivamente viene infringiendo la misma conducta reproachable. Así como no se entiende porque hasta la fecha de hoy no ha reconocido su responsabilidad en la falta cometida, así como no ha tomado acciones destinadas a enmendar sus errores o en todo caso, no se ha constituido a su centro de labor a cumplir con sus obligaciones de trabajo, señaladas en su contrato laboral.

n) **El reconocimiento de responsabilidad.** - No se advierte durante el presente proceso, reconocimiento alguno por parte del servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, respecto a su responsabilidad en la presunta comisión de la falta imputada. Así como no ha tomado las acciones necesarias para intentar reparar el grave daño causado a esta institución municipal y la afectación al bien jurídico protegido por la Municipalidad de Chacabuco, con sus constantes y reiteradas inasistencias injustificadas.

Por lo antes expuesto, en el presente caso, se verifica la existencia de las condiciones y criterios desarrollados precedentemente; razón por lo cual, teniendo en cuenta que en el segundo párrafo del 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", y que si bien los hechos denunciados revisten de gravedad por la magnitud de las faltas cometidas y el reproché público que genera la actitud omisiva del servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, de no cumplir con sus obligaciones de trabajo, previstas en el reglamento interno de los servidores civiles, considero que, teniendo en cuenta que en dos (2) oportunidades se le aplicó la sanción de llamada de atención por la comisión de leves faltas disciplinarias, proporcionalmente a la falta que cometió, se le debe aplicar una sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones, como medida disciplinaria que no resulta más ventajosa para el imputado, para que este considere, cumplir con su obligación de asistir en forma permanente a su puesto de trabajo en la Municipalidad de Chacabuco, y en todo caso, tramite su licencia con goce de haber por enfermedad, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 33° del Reglamento Interno de los servidores Civiles de la Municipalidad de Chacabuco, sustentado con las pruebas documentales validas, la presunta enfermedad que adolece, que hasta la fecha de hoy no ha cumplido con demostrar a través del procedimiento antes señalado.

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 General de la Ley N° 30057, el recurso de impugnación que se interponga será presentado ante el Órgano Sancionador, en este caso, la Gerencia Municipal a mi cargo.

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

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

- El Órgano Sancionador (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 **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, la sanción de **un (1) mes de suspensión sin goce de remuneraciones**, por la comisión de la grave falta de carácter disciplinaria prevista en el literal h) del Artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual señala como la infracción cometida por el trabajador, de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación siguiente: *"El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso"*; de conformidad con los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente Resolución al servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER, el registro de la presente sanción en el legajo del servidor **ENRIQUE VLADIMIR PABLO SAMANAMUD**, 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 CHACLACAYO

Cesar Augusto Muñoz Álvarez
Gerente Municipal