

RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 140-2022-GM/MDCH

Chaclacayo, 23 de diciembre de 2022

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CHACLACAYO

VISTO:

El Informe Final N° 414-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 10 de noviembre 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: "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 según el procedimiento regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado con 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 el 20 de marzo de 2015, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria, 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 dicha Ley, concordante con el Anexo "F" de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el presente acto pondrá fin al PAD iniciado contra el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA** personal de servicios generales de 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 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 Memorandum N° 162-2022-SGSC/GSC/MDCH de fecha 1 de agosto del 2022, el Subgerente de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chaclacayo informo a la Subgerencia de Recursos Humanos

que el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, no ha asistido a su centro de trabajo los días 29, 30, 31 de julio y 1 de agosto de 2022, sin presentar justificación;

Que, mediante el Memorandum N° 163-2022-SGSC/GSC/MDCH de fecha 2 de agosto del 2022, el Subgerente de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chacabuco informo a la Subgerencia de Recursos Humanos que el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, no ha asistido a su centro de trabajo el día 2 de agosto de 2022, sin presentar justificación. De igual manera, a través del Memorandum N° 164-2022-SGSC/GSC/MDCH de fecha 3 de agosto del 2022, el Subgerente de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chacabuco informo a la Subgerencia de Recursos Humanos que el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, no ha asistido a su centro de trabajo el día 3 de agosto de 2022, sin presentar justificación;

Que, mediante el Memorandum N° 171-2022-SGSC/GSC/MDCH de fecha 5 de agosto del 2022, el Subgerente de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chacabuco informo a la Subgerencia de Recursos Humanos que el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, no ha asistido a su centro de trabajo el día 5 de agosto de 2022, sin presentar justificación. Mediante el Memorandum N° 172-2022-SGSC/GSC/MDCH de fecha 8 de agosto del 2022, el Subgerente de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chacabuco informo a la Subgerencia de Recursos Humanos, que el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, no ha asistido a su centro de trabajo, el día 8 de agosto de 2022, sin presentar justificación;

Que, mediante los Memorandos N° 173, 174, 176, 177, 178, 181, 184, 186, 193, 194, 196 y 203-2022-SGSC/GSC/MDCH de fechas 9, 10, 11, 12, 15, 17, 18, 19, 24, 31 de agosto, 1 y 6 de setiembre del 2022, el Subgerente de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chacabuco informo a la Subgerencia de Recursos Humanos que el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, no ha asistido a su centro de trabajo los días 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19 y 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 de agosto, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de setiembre de 2022, sin presentar algún tipo de justificación;

Que, mediante la Carta N° 106-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 24 de agosto de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos, comunicó al servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, que se realizara la suspensión de sus planillas desde el 22 de julio hasta el 24 de agosto de 2022, así como le solicitó remitir la justificación a las faltas antes señaladas;

Que, mediante el Memorandum N° 707-2021-SGRH/MDCH del 6 de setiembre de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, solicitó al Secretario Técnico del PAD, actué de acuerdo a sus competencias y atribuciones, ante el supuesto abandono de trabajo por parte del servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, así como hacer de su conocimiento que anteriormente se le aperturó un procedimiento administrativo disciplinario;

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 034-2022-SGRH-GAF/MDCH, el Secretario Técnico de la Municipalidad de Chacabuco, recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos, iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, por sus presuntas inasistencias injustificadas incurridas durante los meses de julio, agosto y setiembre del 2022;

Que, mediante la Carta N° 119-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 5 de octubre de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, INICIO procedimiento administrativo disciplinario con la instauración de la fase Instructiva contra el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, 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"*;



MUNICIPALIDAD
DE CHACLACAYO

00000340

Que, mediante el Informe Final N° 414-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 10 de noviembre de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos, luego del análisis y evaluación respectiva, culminó la fase instructiva declarando la existencia de la falta disciplinaria imputada y recomendó a esta Gerencia Municipal, imponer la sanción disciplinaria de destitución contra el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, por la gravedad de la falta imputada, en concordancia con los hechos incurridos;

Que, pese a haberse válidamente notificado el Informe final N° 414-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 10 de noviembre de 2022, a través de la carta N° 026-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 17 de noviembre de 2022, el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, 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 h) del Artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala como falta grave, la infracción del 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 (03) días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco (05) días en un período de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días en un período de ciento ochenta (180) días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, (...)"

Que, del análisis de los presuntos hechos reprochables incurridos por el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, 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 **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, respecto de la falta imputada, es el hecho de haber abandonado injustificadamente su centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos, falta que se materializó al haber trasgredido el primer supuesto que configura la norma antes descrita, específicamente, por no haber cumplido con su obligación de asistir puntualmente en su puesto de trabajo durante treinta y tres (33) días, en un período de noventa (90) días calendario comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre del 2022 y no haber presentado documentación alguna que justifique dichas inasistencias;

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:

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

- A través de los Memorandos N° 162, 163, 164, 168, 171, 172, 173, 174, 176, 177, 178, 181, 184, 186, 193, 194, 196 y 203-2022-SGSC/GSC/MDCH de fechas 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 18, 19, 24, 31 de agosto, 1 y 6 de setiembre del 2022, el Subgerente de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chacabuco, informo a la Subgerencia de Recursos Humanos que el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, no ha asistido a su centro de trabajo los días 29, 30, 31 de julio, 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 de agosto, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de setiembre de 2022, sin presentar justificación alguna. Adjuntando para su mayor análisis, el cuadro siguiente:



MES Y AÑO	DÍAS DE INASISTENCIAS	TOTAL FALTAS
Julio 2022	29, 30 y 31	03 días
Agosto 2022	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	24 días
Setiembre 2022	1, 2, 3, 4, 5 y 6	06 días
TOTAL	90 DIAS CALENDARIO (3 MESES)	33 días

Que, en consecuencia, la conducta atribuida se configura como presunta grave falta de carácter disciplinaria, al subsumirse dentro del primer supuesto de la norma antes descrita, la cual exige como mínimo cuatro (04) días de ausencias consecutivos, en un periodo calendario de treinta (30) días, las cuales no deben estar justificadas; y en este caso, conforme se ha demostrado precedentemente, han concurrido con esos dos (02) requisitos fundamentales que exige la norma para su configuración en el primero de los tres (03) supuestos, durante los meses de agosto y setiembre del 2022; razón por lo cual, se encuentra configurada la comisión de la falta atribuida, concluyendo por tanto, que se debe imponer una sanción administrativa contra el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**;



LA SANCION IMPUESTA

Que, en este caso, el Órgano Instructor recomendó imponer la sanción disciplinaria de DESTITUCION al servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, 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° 414-2022-SGRH-GAF/MDCH, no solicitó un Informe Oral, no obstante haber sido válidamente notificado, tal como deja constancia la Carta N° 026-2022-GM/MDCH recepcionada en fecha 17 de noviembre 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 **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**;

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:

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".

"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 TUP del Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 246° de la Ley N° 27444 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, se señala que esta autoridad disciplinaria deberá evaluar los criterios y condiciones establecidos en el Artículo 87 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en relación con los hechos imputados de la manera siguiente:

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 de servicios generales de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chacabayo, necesariamente se realizan en forma presencial, de manera que, con sus ausencias injustificadas durante los meses de julio, agosto y setiembre de 2022, el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA** puso en riesgo la prestación efectiva de los servicios públicos que, a través de dicha subgerencia, presta la Municipalidad de Chacabayo, 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 servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA** se desempeñaba como personal de Servicios Generales de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana de la entidad, 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 servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA** ocurrió cuando este, de manera sorpresiva e inexplicable, se ausento de forma consecutiva e injustificada en la Subgerencia de Seguridad Ciudadana de la entidad, durante los meses de julio, agosto y setiembre del 2022.
- e) **La concurrencia de varias faltas.** En el presente caso, se imputa al servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, 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.** Si bien está probado en autos que el **servidor JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA** 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 servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA** habría incurrido en la conducta infractora en forma consecutiva e injustificada, durante los meses de julio, agosto y setiembre de 2022, la cual, según lo informado, hasta a fecha del presente no se ha presentado a su centro de trabajo a cumplir con su obligación funcional.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** – El servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA** 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 el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, 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 contractual con la entidad.
- k) **Antecedentes del Servidor.** - De su legajo personal, se advierte que el servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA** 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 **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA** 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 las autoridades administrativas.
- m) **La existencia de intencionalidad en la conducta del infractor.** - Existe intención en la conducta infractora del servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, 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 servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, 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.

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 de 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 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.

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

- El Órgano Sancionador recaído en la Gerencia Municipal (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 **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, personal obrero ejerciendo labores como sereno a pie en la Subgerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Chacabuco, la sanción de **DESTITUCION**, por la comisión de la grave falta de carácter disciplinaria establecida en el literal h) del Artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual señala a las faltas, como la infracción 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 **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente de haber sido emitida.

Artículo Tercero. - **DISPONER**, el registro de la presente sanción administrativa en el RNSSC (Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles) y en el legajo del servidor **JUAN CARLOS TOLENTINO ALANYA**, cuando esta quede firme y consentida.

Artículo Cuarto. - **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