

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 144-2022-GM/MDCH

Chaclacayo, 23 de diciembre de 2022

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CHACLACAYO

VISTO:

El Informe Final N° 457-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 20 de diciembre 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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ** personal operario de campo de la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato 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° 874-2022-SGRH/MDCH de fecha 9 de noviembre de 2022, esta Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, solicitó al Secretario Técnico del PAD de la entidad, realice las acciones que corresponden y de ser el caso, se determine la responsabilidad administrativa disciplinaria correspondiente, ante el supuesto abandono de trabajo e incumplimiento de las ordenes relacionadas con sus labores por parte del servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**;

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 041-2022-STPAD-SGRH/MDCH de fecha 21 de noviembre de 2022, el Secretario Técnico de la Municipalidad de Chaclacayo, recomendó a esta Subgerencia de Recursos Humanos, iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, por sus presuntas inasistencias injustificadas a su centro de labores y la reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores;



Que, mediante la Carta N° 134-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 22 de noviembre de 2022, esta Subgerencia de Recursos Humanos, INICIO procedimiento administrativo disciplinario con la instauración de la fase Instructiva contra el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, por la presunta comisión de las graves faltas de carácter disciplinaria previstas en el primer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece como falta: "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario"; y la presunta comisión de la falta de carácter disciplinaria establecida en el literal b) del artículo 85 de la misma ley, que establece como falta "La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores";

Que, mediante el Informe Final N° 457-2022-SGRH-GAF/MDCH de fecha 20 de diciembre de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos, luego del análisis y evaluación respectiva, culminó la fase instructiva declarando la existencia de las faltas disciplinarias imputadas y recomendó a esta Gerencia Municipal, imponer la sanción disciplinaria de destitución contra el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, por la concurrencia de varias faltas en el mismo hecho y por la gravedad de dicha faltas, en concordancia con los hechos incurridos;



Que, pese a haberse válidamente notificado el Informe final N° 457-2022-SGRH-GAF/MDCH en fecha 22 de diciembre de 2022, a través de la Carta N° 046-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 21 de diciembre de 2022, el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, hasta la fecha de hoy, no ha presentado sus descargos, ni ha solicitado audiencia para 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 comisión de las graves faltas administrativas de carácter disciplinario establecidas en los literales b) y h) del Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas administrativas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

"(...)

*La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores*

"(...)


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

Que, del análisis de los presuntos hechos reprochables incurridos por el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, se puede colegir que, con su conducta renuente a acatar las normas internas de asistencia y permanencia de la Municipalidad de Chaclacayo, así como obedecer las órdenes impartidas por su superior jerárquico, la norma jurídica vulnerada se encuentra prevista en los literales a) y 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:

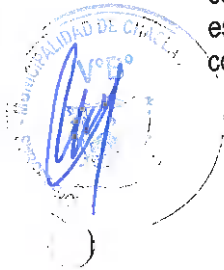
*“Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone la prestación de los servicios públicos municipales*

*(...)*

*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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, respecto de la falta imputada, es el hecho de haber incumplido con las órdenes impartidas por su superior jerárquico, el Subgerente de Recursos Humanos de la entidad, al no acatar las órdenes impartidas en tres (3) oportunidades, materializadas a través de las Cartas N° 053, 088 y 129-2022-SGRH-GAF/MDCH de fechas 19 de mayo, 11 de julio y 25 de octubre del 2022 respectivamente, por medio de los cuales, dicha autoridad superior, solicitó servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, acudir al Tópico de la Municipalidad en horario laboral con su carnet de vacunación, para una evaluación médica, como paso previo al retorno al trabajo presencial; sin embargo, nunca se acató la orden y con ese hecho, hizo un presunto abandono laboral al no asistir a su centro de labores durante más de tres (3) días consecutivos desde el mes de mayo hasta el mes de octubre de 2022, y sin presentar documentación alguna que justifique sus inasistencias;



Que, respecto a los medios probatorios, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General<sup>1</sup>, 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° 342-2022-SGRH-GAF/MDCH, de fecha 23 de setiembre de 2022, el Subgerente de Recursos Humanos informo a la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, que el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, no se ha incorporado presencialmente a su área de trabajo desde el mes de junio del 2022, así como no ha cumplido con obedecer la orden de someterse a una evaluación médica en tres (03) oportunidades en el tópico municipal, tal como se aprecia del contenido de las Cartas Nos. 053-2022-SGRH/MDCH, 083-2022-SGRH/MDCH, 129-2022-SGRH/MDCH, notificadas válidamente al servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**.

Que, 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; y a la vez, la misma conducta reprochable configura la presunta falta disciplinaria de no obedecer a su superior jerárquico en reiteradas oportunidades, siendo estas órdenes, obligaciones de todos los servidores de acuerdo a lo dispuesto en la Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021; razón por lo cual, esta debidamente demostrado que se han vulnerado las graves faltas imputadas en el presente PAD, concluyendo por tanto, que se debe imponer una sanción administrativa contra el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**;

<sup>1</sup> Aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

## LA SANCION IMPUESTA

Que, en este caso, el Órgano Instructor recomendó imponer la sanción disciplinaria de **DESTITUCION** al servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, 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° 457-2022-SGRH-GAF/MDCH, no solicitó un Informe Oral, no obstante haber sido válidamente notificado, tal como deja constancia la Carta N° 046-2022-GM/MDCH recepcionada en fecha 22 de diciembre 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-PCM<sup>2</sup>; en este caso, no se presentan supuestos que eximan de responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**;

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.*



<sup>2</sup> "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".

(...)



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 Operario de Campo de la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato de la Municipalidad de Chacabuco, necesariamente se realizan en forma presencial, de manera que, con sus ausencias injustificadas desde el mes de mayo hasta el mes de octubre de 2022, el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ** puso en riesgo la prestación efectiva de los servicios públicos que, a través de dicha subgerencia, presta la Municipalidad de Chacabuco, 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 cumplido reiteradamente con acatar las órdenes impartidas por las autoridades de la entidad.
- 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 LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ** se desempeñaba como personal Operario de Campo de la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato, motivo por el cual, era su deber conocer, apreciar y cumplir con los deberes y obligaciones respecto a la asistencia, permanencia y puntualidad en su puesto de trabajo, así como solicitar el permiso correspondiente o avisar a sus superiores jerárquicos en caso no pueda asistir a su centro de trabajo, así como obedecer las órdenes impartidas por sus superiores relacionadas con sus labores. 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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ** ocurrió cuando este, de manera sorpresiva e inexplicable, se ausentó de forma consecutiva e injustificada en la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato de la entidad e hizo caso omiso a las órdenes impartidas por la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, desde el mes de mayo hasta el mes de octubre de 2022.
- e) **La concurrencia de varias faltas.** En el presente caso, se imputa al servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, la comisión de las faltas de carácter disciplinario establecida en los literales b) y h) del Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ** 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 la misma conducta infractora configura dos (02) faltas, así como 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 las faltas imputadas, toda vez que, el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ** habría incurrido en la misma conducta infractora en forma consecutiva e injustificada, desde el mes de mayo hasta el mes de octubre de 2022.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** – El servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ** 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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, 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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ** 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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ** haya intentado reparar el daño causado a la entidad, con sus ausencias consecutivas e injustificadas, así como su reiterada resistencia a acatar las órdenes impartidas por el jefe de recursos humanos de la entidad; 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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, toda vez que, aprovechando su condición laboral, consecutivamente viene infringiendo las mismas conductas reprochables. 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 acciones reprochables.
- n) **El reconocimiento de responsabilidad.** - No se advierte durante el presente proceso, reconocimiento alguno por parte del servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, 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 y reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de su superior relacionadas con su labor.

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 la concurrencia de varias faltas en el mismo hecho infractor y el carácter gravoso de dichas faltas cometidas por el servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, 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 General 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 conformidad con 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, ante 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 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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, personal Operario de Campo de la Subgerencia de Gestión Ambiental y Ornato de la Municipalidad Distrital de Chacabuco, la sanción de **DESTITUCION**, por la comisión de las graves faltas de carácter disciplinaria establecidas en el primer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece como falta: "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario"; y la comisión de la grave falta de carácter disciplinaria establecida en el literal b) del artículo 85 de la misma ley, que establece como falta "La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores"; de conformidad con los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**Artículo Segundo.- NOTIFICAR** la presente Resolución al servidor **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente de haber sido emitida.



**MUNICIPALIDAD  
DE CHACABUCO**

00000428

**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 **ENRIQUE LORENZO LOPEZ RODRIGUEZ**, 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