

VISTO: El Expediente N° 129-2017-STPAD y el Informe N° D000118-MML-GA-SP de fecha 6 de mayo de 2021, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor **Luis Rolando Chávarri Olmos**; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 4 de julio de 2013, se establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, a través Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley, el cual entró en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley*", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Que, mediante Memorando n.° 1252-2017-MML-GA-SP-RRLL de fecha 7 de julio de 2017, el Área de Administración y Control de Personal hace de conocimiento al Área de Relaciones Laborales que el servidor Luis Rolando Chavarri Olmos, se habría ausentado de manera injustificada, asimismo, habría marcado fuera del horario permitido, incumpliendo así con su jornada completa;

Que, mediante Memorando N° 1252-2017-MML-GA-SP-RRLL de fecha 11 de julio de 2017, el jefe del Área de Relaciones Laborales pone en conocimiento de la presunta falta a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, adjuntando a la misma el reporte de asistencia de los meses de diciembre 2016 a mayo de 2017;

Que, en razón a lo expuesto y luego de culminar con las investigaciones preliminares, con Informe de Precalificación N° 099-2020-MML-GA-SP-STPAD de fecha 28 de enero de 2020, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al Luis Rolando Chavarri Olmos, por haber incurrido en la comisión de las faltas tipificadas en el literal j) y n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber presentado más de quince (15) ausencias injustificadas no consecutivas en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, así como haber incumplido su jornada laboral;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución de Subgerencia N° 099-2020-MML-GA-SP de fecha de emisión 5 de febrero de 2020, la Subgerencia de Personal resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario bajo los términos precitados, notificada el mismo día;

Que, el principio de tipicidad exhaustiva de las conductas sancionables ha sido desarrollado en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuando expresa que: *"Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la Ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma Reglamentaria"*;

Que, conforme al reporte de asistencia detallado que obra en el expediente, se puede apreciar que el servidor Luis Rolando Chavarri Olmos, se habría ausentado de manera injustificada dieciséis (16) días no consecutivos en un período de 180 días calendario, conforme al siguiente detalle: 28 de diciembre de 2016; 13 y 28 de enero de 2017; 3, 14, 18 y 25 de febrero de 2017; 4 y 15 de marzo de 2017; 1, 22 y 29 de abril de 2017; 1, 13, 20 y 27 de mayo de 2017. Asimismo, el día 18 de enero de 2017, el servidor Luis Rolando Chavarri Olmos habría ingresado a laborar a las 12:17 horas; el 21 de febrero de 2017 no habría marcado su horario de salida; y, el 12 de abril de 2017 se habría retirado a las 15:00 horas; incumpliendo su jornada laboral que comprende desde las 12:00 hasta las 20:00 horas;

Que, en razón de lo expuesto, se determina que la falta de carácter administrativo imputada al servidor Luis Rolando Chavarri Olmos, corresponde al hecho que, en su calidad de agente de seguridad de la Subgerencia de Servicios Generales de la Gerencia de Administración, habría incurrido en ausencias injustificadas e incumplimiento injustificado de su jornada laboral; hechos previstos como faltas disciplinaria a través de los literales j) y n) del artículo 85 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que señalan: *«Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión o destitución previo proceso administrativo: [...] j) "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario"; [...] n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo»*;

Que, esta Gerencia Municipal Metropolitana, en calidad de Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, y en cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 106 y el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el subnumeral 17.1 del numeral 17 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, a través de la Carta N° D00059-2021-MML-GMM de fecha 10 de mayo de 2021, puso de conocimiento al servidor imputado el Informe N° D000118-2021-MML-GA-SP de fecha 6 de mayo de 2021, emitido por la Subgerencia de Personal, en calidad de Órgano Instructor, con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa a través del informe oral correspondiente;

Que, pese al tiempo transcurrido, el servidor imputado no solicitó programación de informe oral; asimismo, no obra documento o medio probatorio alguno que desvirtúe las imputaciones en contra del servidor Luis Rolando Chavarri Olmos, por lo que de esta manera, se ha quebrado el principio de presunción de licitud previsto en el numeral 9 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el cual señala que: *"Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario"*;

Que, habiéndose probado la responsabilidad administrativa del mencionado servidor en la comisión de la falta imputada; para la imposición de la medida disciplinaria se hace indispensable considerar que el Tribunal Constitucional en la STC. N° 2192-2004-AA/TC sostiene: *"(...) los*

grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...), ello implica un mandato claro a la Administración Pública para que, al momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de las normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quién los hubiese cometido (...); en tal sentido, se ha considerado los siguientes elementos:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:	Se advierte una afectación al interés general de esta Institución Edil; al haberse configurado más de 15 días de ausencias injustificadas por parte del servidor imputado; aunado del incumplimiento a su jornada laboral.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:	De los documentos que obran en el expediente no se advierte interés del servidor de ocultar la falta, ni de impedir que se conozcan los hechos.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Dicho servidor tenía, al momento de los hechos denunciados, el cargo de seguridad; por lo que no reviste de un grado de jerarquía elevado.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción:	El servidor imputado se ausentaba recurrentemente, sin haber emitido razones que justifiquen sus actos.
e) La concurrencia de varias faltas:	Se advierten ausencias injustificadas así como también el incumplimiento a su jornada laboral.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:	No existe participación de más servidores.
g) La reincidencia en la comisión de la falta:	No se advierte en el Legajo Personal de dicho servidor, antecedentes de sanción administrativa.
h) La continuidad en la comisión de la falta:	Al ser una falta de hábito, que se configura al cumplirse más de 15 días de ausencias injustificadas; no es posible señalar que existe continuidad en su comisión.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:	No se ha comprobado que dicho inspector haya obtenido un beneficio ilícito.

Que, para la determinación de la sanción a imponer, se debe considerar los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que los mismos garantizan que la medida disciplinaria a imponer al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción debe valorar elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, las circunstancias atenuantes y agravantes complementan la tipificación de la conducta, mediante la incorporación de una serie de consideraciones de menor a mayor punición, que pueden estar reguladas independientemente para todas las infracciones administrativas o incluyéndose en la tipificación como un elemento calificativo de un ilícito específico;

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponer, conforme a lo previsto en el artículo 103 del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previstos en el artículo 104 de la referida norma; verificándose que, conforme a lo revisado en autos, en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes; advirtiéndose suficientes indicios de que la comisión de los hechos enunciados constituye falta disciplinaria, esta Gerencia Municipal Metropolitana, autoridad del presente procedimiento disciplinario, como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación ante la propia autoridad que impuso la sanción; correspondiendo resolver el recurso de reconsideración a este despacho de Gerencia Municipal Metropolitana, y el recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la Directiva N° 002-2014-MML-GA-SP, "Directiva que Regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima", aprobada mediante la Resolución de Alcaldía N° 336 de fecha 26 de diciembre de 2014, y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Imponer al servidor **Luis Rolando Chavarri Olmos** la sanción disciplinaria de suspensión por diez (10) días calendario, por la comisión de las faltas de carácter disciplinario previstas en el literal j) y n) del artículo 85 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil.; de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente.

Artículo Segundo.- Encargar a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación del presente acto resolutivo, con las formalidades de Ley.

Artículo Tercero.- Disponer que la Subgerencia de Personal, registre la presente Resolución en el legajo personal respectivo, conforme a Ley. Asimismo, proceda a la inscripción de la sanción impuesta al referido servidor en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC.

Artículo Cuarto.- Señalar que los medios impugnatorios de reconsideración o apelación podrán ser interpuestos en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de recibida la presente Resolución.

Artículo Quinto.- Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente, archivo y custodia del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo Sexto.- Encargar a la Subgerencia de Gobierno Digital e Innovación la publicación de la presente Resolución en el Porta Institucional (www.munlima.gob.pe).

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase

Documento firmado digitalmente

GLORIA MARIA DEL CARMEN CORVACHO BECERRA
GERENTE MUNICIPAL METROPOLITANA
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA