



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA N° 159-2019-MML-GMM

Lima, 21 NOV. 2019

**VISTO:** El Expediente Administrativo N° 165-2018-STPAD con el Informe N° 052-2019-MML-GA-SP de fecha 27 de setiembre de 2019, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ; y,

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 04 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 del 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 los regímenes de los decretos legislativos N° 276, N° 728, N° 1057 y el régimen de la 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 Oficio N° 109-2018-MML-GA-SP-CAS<sup>1</sup> de fecha 16 de mayo de 2018, el Área de Contratación Administrativa de Servicios de la Subgerencia de Personal solicitó al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión se sirva certificar la autenticidad y veracidad del Certificado de Trabajo de fecha 13 de mayo de 2017, presentado por el servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ a esta institución edil para participar en el Proceso CAS N° 124-2018-MML-GA-SP;

Que, a través del Oficio N° 2344-2018-DG-OEA-OARH/HNDAC-C<sup>2</sup> de fecha 27 de junio de 2018, ingresado el 05 de julio de 2018, a través del Área de Trámite Documentario como Documento Simple N° 196864-2018, la Directora General del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión señala que: "(...) El citado Certificado de Trabajo no ha sido emitido por esta entidad. Asimismo, manifestarle que el Sr. Juan Carlos Prado Peña quien firma el Certificado de Trabajo como Jefe de Recursos Humanos, no es ni ha sido trabajador de esta dependencia";

Que, mediante Memorando N° 2367-2018-MML-GA-SP-CAS<sup>3</sup> de fecha 23 de julio de 2018, el Área de Contratación Administrativa de Servicios de la Subgerencia de Personal remitió los Oficios N° 2344-2018-DG-OEA-OARH/HNDAC-C y N° 109-2018-MML-GA-SP-CAS a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, referente a la autenticidad y veracidad del Certificado de Trabajo presentado por el servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ, para las acciones correspondientes;

<sup>1</sup> Obra en el Expediente N° 165-2018-STPAD, a fojas 000004.

<sup>2</sup> Conforme es de verse a fojas 000003 del Expediente N° 165-2018-STPAD.

<sup>3</sup> Obra en el Expediente N° 165-2018-STPAD, a fojas 000001.



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

Que, en razón a lo expuesto y luego de culminar con las investigaciones preliminares, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario emite el Informe de Precalificación N° 157-2018-MML-GA-SP-STPAD<sup>4</sup> de fecha 19 de noviembre de 2018, recomendando iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ, por haber presentado en su Currículum Vitae un Certificado de Trabajo con contenido presuntamente falso;

Que, en virtud a la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la Subgerencia de Personal, autoridad del procedimiento como Órgano Instructor; emitió la Resolución de Subgerencia N° 0867-2018-MML-GA-SP<sup>5</sup> de fecha 21 de noviembre de 2018, resolviendo en su artículo 1: iniciar procedimiento administrativo disciplinario con la INSTAURACIÓN DE LA FASE INSTRUCTIVA al servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos ante las imputaciones de hecho y de derecho siguientes:

HECHOS IMPUTADOS	TIPIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA
<p>Se le imputa al servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ, el hecho de haber presentado un Certificado de Trabajo con contenido falso, según información remitida por el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, a través del Oficio N° 2344-2018-DG-OEA-OARH/HNDAC-C de fecha 27 de junio de 2018, para cumplir los requisitos mínimos de perfil correspondiente al puesto que postulaba (Agente de Seguridad de la Gerencia de Administración) y resultar ganador del Proceso CAS N° 124-2018-MML-GA-SP, conducta que continua desde la presentación de dicho certificado, la celebración del contrato y las subsiguientes adendas.</p>	<p>La conducta descrita vulnera lo dispuesto en el inciso q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: «Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...)Las demás que señala la Ley», concordante con el literal j) del numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento General de la citada Ley, al haber transgredido el Principio de Probidad e Idoneidad establecido en el numeral 2 y 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que de acuerdo a lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.</p> <p>Entendiéndose con ello que, la norma trasgredida por el imputado se encuentra establecido en los numerales 2 y 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que a la letra señala:                  Artículo 6.- Principios de la Función Pública                  (...)                 <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Probidad                          Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.                          (...)</li> <li>4. Idoneidad                          Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones."                          (...)</li> </ol> </p>

<sup>4</sup> Conforme es de verse de fojas 000051 al 000054.

<sup>5</sup> Obra en el Expediente N° 165-2018-STPAD, de fojas 000058 al 000060.



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

Que, de la evaluación y análisis del descargo presentado por el servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ, mediante Documento Simple N° 388026-2018<sup>6</sup> de fecha 30 de noviembre de 2018, recibido el 03 de diciembre de 2018, a través del Área de Trámite Documentario, contra la Resolución de Subgerencia N° 0867-2018-MML-GA-SP de fecha 19 de noviembre de 2018, se desprende que el servidor como medio probatorio, presentó copias simples de recibos por honorarios presentados donde se detalla claramente que los servicios de seguridad prestados al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión no guardan relación con el Certificado de Trabajo; toda vez, que fueron Servicios No Personales, es decir, no se encontraba dentro de una relación laboral sino de una relación civil por ser un contrato por locación de servicios.

Que, no es materia de probanza para determinar la existencia de responsabilidad disciplinaria el tiempo de servicios que prestó como agente de seguridad, ni la modalidad de contratación, sino el hecho de haber presentado un Certificado de Trabajo con contenido falso, según lo señalado por la Directora General del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, mediante el Oficio N° 2344-2018-DG-OEA-OARH/HNDAC-C;

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 numeral 17.1 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° 99-2019-MML-GMM puso de conocimiento al servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ el Informe N° 052-2019-MML/GA-SP de fecha 27 de septiembre de 2019, 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, mediante Documento Simple N° 385623-2019 de fecha 12 de noviembre de 2019, ingresado a través del Área de Trámite Documentario, el servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ solicitó informe oral a fin de ejercer su derecho de defensa;

Que, mediante Carta, N° 109-2019-MML-GMM de fecha 14 de noviembre de 2019, se programó Informe Oral a favor del servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ para el día 18 de noviembre de 2019 a las horas 08:00 am;

Que, conforme se desprende del Acta de Asistencia con fecha 14 de noviembre de 2019, el servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ asistió a su Informe Oral en la hora programada, dándose por concluida la diligencia, agregándose el acta al expediente administrativo;

Que, ante los hechos expuestos se evidencia que no obra documento o medio probatorio alguno que desvirtúe las imputaciones relativas a la presentación de documentación de contenido falso durante la Convocatoria CAS N° 124-2018-MML-GA-SP, por lo que, se concluye que el servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ ha incurrido en falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el artículo 100 del Reglamento General, al no haber actuado con rectitud, honradez, honestidad y aptitud moral para el cargo, trasgrediendo el Principio de Probidad e Idoneidad establecido en el numeral 2 y 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, quebrándose con tales hechos, el Principio de Presunción de

<sup>6</sup> Obra en el Expediente N° 165-2018-STPAD, de fojas 000061 al 000089.



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

Licitud previsto en el numeral 9 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que señala: *"Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia"*;

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-AA/TC, sostiene: *"(...) los grados de sanción corresponde 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 (...)"*;

Que, en tal sentido, se debe valorar que está acreditado que el servidor imputado ha prestado servicios al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión al menos desde el mes de mayo del año 2002 hasta el mes de diciembre del 2005, bajo concepto de servicios no personales de seguridad; por lo que, si bien es cierto, no genera una relación laboral, materialmente sí otorga las capacidades requeridas para el correcto desempeño de sus funciones.

Que, habiéndose determinado que existe responsabilidad disciplinaria, esta Gerencia Municipal Metropolitana, en calidad de Órgano Sancionador del presente procedimiento administrativo disciplinario, para la determinación de la sanción a imponerse debe realizar una apreciación razonable de los hechos, de conformidad con la valoración de los siguientes elementos:

**a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:**

No existe una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; toda vez que, materialmente, lo que los Términos de Referencia exigidos en los procesos de convocatoria personal buscan es el contar con personas con la experiencia mínima requerida. Al respecto, no se soslaya el hecho de que el servidor imputado contaba con más de un año de experiencia en servicios para los que fue contratado; lo cual le otorga las capacidades que su puesto requiere.

Asimismo, no se aprecia queja alguna sobre el cumplimiento debido de sus funciones.

**b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:**

Bajo el argumento de que ocultar o impedir se refieren a acciones desarrolladas por el servidor imputado, no cabría atribuirse esta condición al caso concreto. Puesto que, para efectos de graduar la sanción, según esta condición, no se evalúa la omisión de declaración confesa, sino el despliegue activo que persiga el servidor imputado para lograr el ocultamiento de la comisión de la falta o impedir que las autoridades la descubran. Sin perjuicio de ello, se advierte que con la presentación de los descargos, en mérito al inicio



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

	del procedimiento administrativo disciplinario, el servidor imputado nunca negó haber presentado un documento falso; ya que su defensa se centra en la proporcionalidad de la sanción y que sí acredita la experiencia requerida.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Se advierte del informe de carrera administrativa que el servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ se desempeña como agente de seguridad de la Gerencia de Administración, por lo que el grado de jerarquía y especialidad del servidor es mínima
d) Las circunstancias en que se comete la infracción:	Los hechos ocurrieron desde la convocatoria CAS N° 124-2018-MML-GA-SP, hasta la firma de la última adenda para cubrir el puesto de agente de seguridad.
e) La concurrencia de varias faltas:	No se aprecia concurrencia de varias faltas.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:	No se observa la participación de otros servidores en la comisión de la falta.
g) La reincidencia en la comisión de la falta:	No se advierte antecedentes en la comisión de la falta imputada.
h) La continuidad en la comisión de la falta:	Existe continuidad en la comisión de la falta, luego de presentar certificado de trabajo con contenido falso a la convocatoria CAS al celebrar el contrato administrativo de servicios y suscribir adendas con posterioridad.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:	Si bien es cierto, la presentación de documentación falsa constituye de por sí falta disciplinaria; es preciso analizar aisladamente el carácter contraprestativo, puesto que el artículo 23 de la Constitución Política del Perú dispone que «nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución»; asimismo, el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 24811, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, señala que «El pago de remuneraciones solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado». En tal sentido, si bien es cierto estamos frente a una conducta que se tipifica como falta, también lo es que el referido servidor prestó servicios efectivos en favor de la entidad, ante lo cual, por mandato constitucional y legal corresponde la contraprestación respectiva (remuneración).





MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

<p>j) <b>Existencia de intencionalidad en la conducta del infractor:</b></p>	<p>→ Se ha comprobado el accionar doloso del servidor, en la comisión de la falta imputada, al haber utilizado intencionalmente un certificado de trabajo con contenido falso.</p>
<p>k) <b>Existencia atenuante de responsabilidad por las faltas cometidas por dicho servidor:</b></p>	<p>→ No se precisan atenuantes en el presente caso, puesto que el servidor imputado, pese a no negar haber presentado un documento falso; negaba la responsabilidad de tal acto. Incluso, en informe oral relegó la responsabilidad hacia un tercero que habría realizado los trámites administrativos y le indujo a error. Por tal sentido, no le es aplicable lo dispuesto en el artículo 257, inciso 2, literal a) del TÚO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, que dispone: «Constituyen condiciones atenuantes de la responsabilidad por infracciones las siguientes: a) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito».</p>



Que, el artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, faculta al Titular de la Entidad la modificación de la sanción de destitución propuesta por el Órgano Instructor; en consecuencia, esta Gerencia Municipal Metropolitana, autoridad del procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, precisa que si bien es cierto, está debidamente probada la existencia de responsabilidad disciplinaria del servidor en la comisión de la falta imputada; es preciso realizar un análisis de las circunstancias del presente caso, que ameritarían la imposición de una sanción menor, dentro de los cánones que la normativa disciplinaria ofrece;



Que, sobre el particular, cabe precisar que en el procedimiento administrativo disciplinario se garantiza los principios de la potestad sancionadora de la administración pública, entre otros, el Principio de Razonabilidad, consagrado en el numeral 3 del Artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en el cual se precisa que las autoridades administrativas deben prever que la determinación de la posible sanción considere criterios, para efectos de su graduación, la gravedad del daño del interés público y/o bien protegido y el perjuicio económico causado;

Que, en ese sentido, con la motivación precedente, se concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, modificando la sanción propuesta de DESTITUCIÓN al servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ, formulada por el Órgano Instructor a través del Informe N° 048-2019-MML-GA-SP de fecha 13 de setiembre de 2019, tornándola en una sanción de SUSPENSIÓN POR 30 DÍAS, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente;

Que, conforme al artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor 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 elevar la apelación al Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo previsto en el último párrafo del artículo 90° de la Ley del Servicio Civil;



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

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; y estando a la recomendación formulada;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Imponer al servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ la sanción disciplinaria de SUSPENSIÓN TEMPORAL DE 30 DÍAS, por la comisión de la grave falta de carácter administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el Artículo 100° del Reglamento General, al haber transgredido el Principio de Probidad e Idoneidad establecido en los numerales 2 y 4 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

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

**Artículo Tercero.-** Disponer que la Subgerencia de Personal, registre la presente resolución en el legajo personal del servidor GIANNCARLO RAFAEL MEGO FERNÁNDEZ conforme a Ley

**Artículo Cuarto.-** Señalar que los medios impugnatorios podrán ser interpuestos ante la autoridad competente 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, para archivo y custodia correspondiente.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
Gerencia Municipal Metropolitana

GLORIA CORVACHO BECERRA  
Gerente Municipal Metropolitano