MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA N° 154 -2019-MML/GMM

Lima, 20 NOV. 2019

VISTO: El Expediente Administrativo N° 122-2018-STPAD con el Informe N° 068-2019-MML-GA-SP de fecha 15 de noviembre de 2019, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor DAYAN CRIST SAENZ CAVERO; 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 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, 728, 1057 y de la Ley N° 30057.

Que, por otro lado, 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 de fecha 20 de marzo de 2015 y modificatorias, 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° 1978-2018-MML/GA-SP-CAS e fecha 19 de junio de 2018, el Jefe del Área de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Metropolitana de Lima procedió a derivar a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, los documentos correspondientes a lo solicitado a la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S. A.C. y su respuesta contenida en la Carta N° 024-2018-GRRHH-ESVICSAC sobre confirmación de veracidad de documento de una constancia de trabajo expedida a la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO, en el que señalan: «el señor antes mencionado no laboró en nuestra empresa»; remitiendo lo actuado para las acciones que corresponden a su competencia;

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° 160-2018-MML-GA-SP-STPAD[1] de fecha 20 de noviembre de 2018, recomendando iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO, por haber presentado una constancia de trabajo con contenido ajeno a la realidad.

Que, en virtud a la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la Subgerencia de Personal, en calidad de autoridad del procedimiento como Órgano Instructor, emitió la Resolución de Subgerencia N° 0869-2018-MML-GA-SP de fecha 21 de noviembre de 2018, a través de la cual resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario con la INSTAURACIÓN DE LA FASE INSTRUCTIVA a

[1] Conforme es de verse a fojas de 000087 al 000090 del Expediente N° 118-2018-STPAD.

la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO, 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
Se le imputa a la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO el hecho de haber presentado una Constancia de Trabajo con contenido ajeno a la realidad, según información remitida por la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S. A. C., a través de la Carta N° 024-2018-GRRRH-ESVICSAC, de fecha 14 de junio de 2018; para acreditar los requisitos mínimos al puesto que postulaba (Sereno a pie de la Gerencia de Seguridad Ciudadana) y resultar ganadora del Proceso CAS N° 088-2018-MML-GA-SP; conducta que continúa desde la presentación de dicha constancia, la celebración del contrato y las subsiguientes adendas.	La falta administrativa disciplinaria en que habría incurrido la servidora, se encuentra prevista en el literal 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: (...) q) Las demás que señala la Ley», al haber transgredido los Principios de Probidad e Idoneidad establecidos en los numerales 2 y 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que literalmente señalan: 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. 4. Idoneidad. Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. La servidora público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones. Cabe precisar que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativo disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815.

Que, de los descargos presentados por la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO, mediante Documento Simple N° 383598-2018 de fecha 27 de noviembre de 2018, contra la Resolución de Subgerencia N° 0869-2018-MML-GA-SP de fecha 21 de noviembre de 2018, se observan las siguientes manifestaciones: « (...) que nunca laboré en dicha empresa, lo hice sin intención de causar daño a nadie, lo hice por desesperación y angustia por el momento que estaba pasando, eso me llevó a hacer lo que hice, cuando lo hice estaba de un mes y medio de gestación (...)»,

Que, de la evaluación y análisis del descargo presentado por la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO, realizado por el Órgano Instructor del procedimiento, se determinó la transgresión de los principios de probidad e idoneidad de la función pública, establecidos en los numerales 2 y 4 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública; dado que la servidora no habría actuado con honradez y rectitud al **presentar documentación falsificada;**

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° 116-2019-MML-GMM puso de conocimiento a la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO el Informe N° 068-2019-MML/GA-SP de fecha 15 de noviembre 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 Carta N° 118-2019-MML-GMM, de fecha 19 de noviembre de 2019, se programó Informe Oral a favor de la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO para el día 20 de noviembre de 2019 a las 08:00 horas;

Que, conforme se desprende del Acta de Asistencia con fecha 20 de noviembre de 2019, la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO 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 el Proceso CAS N° 088-2018-MML-GA-SP; por lo que, se concluye que la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO 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 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 de la mencionada servidora 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, estableció: *"(...) 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 de la servidora (...), 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 el hecho de que la servidora haya manifestado su arrepentimiento desde el inicio del procedimiento instaurado; aunado a ello, que tenía al menos poco más de 01 mes de experiencia bajo servicios de terceros de seguridad ciudadana a favor de la Municipalidad Metropolitana de Lima, período comprendido entre el 15 de noviembre de 2017 al 29 de noviembre de 2017 y del 01 de diciembre de 2017 al 18 de diciembre de 2017; asimismo, no existen quejas, denuncias o reportes contra la servidora en mérito a alguna negligencia en el desempeño de sus funciones;

Que, asimismo, con fecha 20 de noviembre de 2019, a través de la realización del Informe Oral programado, la servidora expresó que es consciente de lo que hizo; que, ante la comunicación de la convocatoria CAS, se vio desesperada al estar embarazada y no tener apoyo económico alguno, precisando que su menor hijo nació el 10 de octubre de 2018. Asimismo, mediante Exp. N° 01259-2018-0-1820-JP-FC-01 se viene tramitando el proceso de alimentos en contra de José

Carlos Junior Almeida Linares, padre del menor; que, del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales, se aprecia la Resolución N° 06, que falla declarando fundada la demanda, ordenando el pago de una pensión alimenticia mensual en la suma de S/ 500.00 mensuales; sin embargo, no existe impulso procesal alguno que incida en el pago efectivo de la pensión fijada.

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: →	**Existe una afectación formal a la función pública como bien jurídico protegido; puesto que los términos de referencia exigidos en el proceso de convocatoria personal exigían un mínimo de 01 año de experiencia en el puesto de seguridad, mientras que la servidora solo contaba con mes y medio de servicios prestados como tercero en seguridad a favor de esta entidad edil, en el marco de la campaña de navidad 2017.** **Sin perjuicio de ello, el referido tiempo prestado a favor de la entidad en el puesto requerido se debe valorar a fin de determinar el grado de sanción a imponerse, pues otorga un carácter diferenciador sobre quien haya poseído nula experiencia. Asimismo, esta consideración se refuerza al no existir ninguna queja, reporte o denuncia por causa de negligencia en el desempeño de sus funciones.** **En consecuencia, no existe afectación material o grave a la función pública como bien jurídico protegido.**
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 la servidora imputado, no cabría atribuírsele 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 la servidora imputado para lograr el ocultamiento de la comisión de la falta o impedir que las autoridades la descubran. Sin perjuicio de ellos, se advierte que con la presentación de los descargos, en mérito al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, la servidora imputado reconoció su falta y se mostró arrepentida.
c) El grado de jerarquía y especialidad de la servidora civil que →	Se advierte del informe de carrera administrativa que la servidora **DAYAN CRIST SAENZ CAVERO** se desempeña como sereno a pie de la Gerencia de

comete la falta.	Seguridad Ciudadana, por lo que el grado de jerarquía y especialidad de la servidora es mínima.
d) Las circunstancias en las que se comete la infracción: ⟶	Es importante aplicar el principio de Interés Superior del Niño, al ser el acto administrativo de sanción disciplinaria una medida estatal que repercute en los intereses del menor. En ese sentido, cabe considerar que la servidora es única fuente de ingresos en su hogar, constituido por ella misma y su menor hijo de un año de edad, que fue precisamente el móvil que la condujo a cometer la infracción imputada.
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 la Constancia 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 la servidora prestó servicios efectivos en favor de la entidad, ante lo cual, por mandato constitucional y legal corresponde la contraprestación respectiva (remuneración).
j) Existencia de intencionalidad en la conducta del infractor: ⟶	Se ha comprobado el accionar doloso de la servidora, en la comisión de la falta imputada, al haber utilizado intencionalmente una Constancia de Trabajo con

		contenido falso.
k) Existencia atenuante de responsabilidad por las faltas cometidas por dicho servidor:	⟶	En general, se debe meritar la aceptación de la falta al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad con 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».

Que, de conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, que formaliza la opinión vinculante del Consejo Directivo[2], las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la **Ley SERVIR,** son aplicables a las faltas e infracciones reguladas en la Ley del Procedimiento Administrativo General, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras normas;

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 de la servidora 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 DAYAN CRIST SAENZ CAVERO, formulada por el Órgano Instructor a través del Informe N° 068-2019-MML-GA-SP de fecha 15 de noviembre de 2019, tornándola en una sanción de SUSPENSIÓN POR 05 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, la servidora 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;

[2] Sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC.

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, aprobada 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 a la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO la sanción disciplinaria de SUSPENSIÓN DE 5 DÍAS, por la comisión de la 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.

SUBGERENCIA DE PERSONAL V°B° DELVIS LAGOS SILVA SECRETARIO TÉCNICO

Artículo Tercero.- Disponer que la Subgerencia de Personal, registre la presente resolución en el legajo personal de la servidora DAYAN CRIST SAENZ CAVERO 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 y/o archivo y custodia correspondiente.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
Gerencia Municipal Metropolitana
GLORIA CORVACHO BECERRA
Gerente Municipal Metropolitano