

VISTOS: El Expediente N° 17-2021-STPAD/MLV, el Informe Pre-Calificatorio N° 000001-2022- STPAD-SGGRH-GAF/MLV emitido por la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad de La Victoria, Informe N° 000177-2022-SGGRH-GAF/MLV en su calidad de Órgano Instructor, la Carta N° 0000011-2022-GM-MLV emitida por el la Gerencia Municipal en su calidad de Órgano Sancionador; respecto a presuntas inconductas incurridas por parte del señor **JOSE CARLOS GASTELO ARNALES**, quien se desempeñó como supervisor de la Subgerencia de Fiscalización y Control perteneciente a la Gerencia de Seguridad Ciudadana, Fiscalización y Control y Gestión de Riesgo de Desastre;

CONSIDERANDO:

Que, con Memorándum N° 000373-2021-SGFC-GSCFCYGRD/MLV de la Subgerencia de Fiscalización y Control, adjunto los memorándum N° 348-2021-SGFC-GSCFCYGRD/MLV del 26 de mayo del 2021, informe N° 440-2021-LAGT-JP-SGFC-GSCFCYGRD/MLV del 12 de mayo del 2021, descansos médicos del señor Jose Carlos Gástelo Arnales, el Informe N° 455-2021-LAGT-JO-SGFC-GSCFCYGRD-AO-MLV del 18 de Mayo, el Informe N° 1357-2021-GSCSGFCGRD-AO/MLV del 15 de mayo del 2021 y fotografías del 03 y 15 de mayo del 2021, de los cuales se puede advertir que el **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES**, en adelante denominado el procesado, se encontraría realizando un presunto uso indebido de sus licencias medicas, cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio, puesto que los días 01, 03 y 15 de mayo del 2021 se encontraba haciendo uso de indumentaria de la Municipalidad de La Victoria realizando acciones de fiscalización a pesar de contar con la licencia por descanso medico durante dicho periodo.

Que, con Resolución Subgerencial N° 0000ccc-2022-SGGRH- GAF/MLV del 02 de febrero del 2022, en calidad de Órgano Instructor, dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el Sr. **JOSE CARLOS GASTELO ARNALES** por la presunta comisión de la infracción disciplinaria contenida en el literal E) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, en merito al informe de Precalificatorio N° 000001-2022-STPAD/MLV, de fecha 01 de febrero del 2022 elaborado por la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario;



Que, con Informe N° 000177-2022-SGGRH-GAF/MLV de fecha 01 de febrero del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor recomendó a este despacho, en el marco de las normas del régimen disciplinario de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Servir imponer la sanción administrativa de **DESTITUCIÓN** al servidor CAS, **JOSE CARLOS GASTELO ARNALES**, en su condición de Supervisor perteneciente a la Subgerencia de Fiscalización y Control de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, Fiscalización y Control y Gestión de Riesgo de Desastres.

Que, de acuerdo al numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 01-2015-SERVIR/-PE señala "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento", y, teniendo en cuenta que la presunta comisión de la falta fue consumada el día 16 de octubre de 2021; corresponde la aplicación de las normas previstas en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por DS N° 040-2014-PCM;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, con Memorándum N° 000373-2021-SGFC-GSCFCYGRD/MLV de la Subgerencia de Fiscalización y Control, adjunto los memorándum N° 348-2021-SGFC-GSCFCYGRD/MLV del 26 de mayo del 2021, informe N° 440-2021-LAGT-JP-SGFC-GSCFCYGRD/MLV del 12 de mayo del 2021, descansos médicos del señor JOSE CARLOS GÁSTELO ARNALES, el Informe N° 455-2021-LAGT-JO-SGFC-GSCFCYGRD-AO-MLV del 18 de Mayo, el Informe N° 1357-2021-GSCSGFCGRD-AO/MLV del 15 de mayo del 2021 y fotografías del 03 y 15 de mayo del 2021, de los cuales se puede advertir que el **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES**, en adelante denominado el procesado, se encontraría realizando un presunto uso indebido de sus licencias medicas, cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio, puesto que los días 01, 03 y 15 de mayo del 2021 se encontraba haciendo uso de indumentaria de la Municipalidad de La Victoria realizando acciones de fiscalización a pesar de contar con la licencia por descanso medico durante dicho periodo.

Que, con Informe Precalificadorio N° 000001-2022-STPAD/MLV de la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario recomienda al Órgano Instructor instaurar el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el trabajador.



Que, mediante Resolución Subgerencial N° 000002-2022-SGGRH- GAF/MLV del 10 de enero del 2022, en calidad de Órgano Instructor, dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES** por la presunta comisión de la infracción disciplinaria contenida en el literal E) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, en merito al informe de Precalificadorio N° 000001-2022-STPAD/MLV, de fecha 07 de Enero del 2022 elaborado por la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Que, con documento Simple N° 2024-2022 de fecha 14 de enero del año en curso, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, recepcionó en tiempo hábil el descargo presentado por el **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES** presentados en el plazo que prevé las normas de régimen disciplinarios.

Que, mediante Informe N° 000177-2022-SGGRH-GAF/MLV de fecha 01 de febrero del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recurso Humanos, en su calidad de Órgano Instructor, evaluó los descargos formulados por el trabajador contra el acto de inicio del PAD, indicando que estos no desvirtúan los cargos que se le imputan.

Que, mediante Carta N° 000011-2022-GM/MLV de fecha 14 de febrero del 2022, la Gerencia Municipal, en su calidad de Órgano Sancionador, remitió el informe del Órgano Instructor, de conformidad a lo previsto en el artículo 112° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Que, habiendo transcurrido el plazo previsto en los referidos artículos cabe indicar que el trabajador no ha solicitado hacer uso de la palabra mediante informe oral en la fase sancionadora; por lo tanto se da como no presentado. Y corresponde que esta Gerencia Municipal, en calidad de Órgano Sancionador, emita el presente pronunciamiento;

LA FALTA INCURRIDA, LA DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y NORMAS VULNERADAS, Y LA RESPONSABILIDAD DEL OBRERO PEDRO QUISPE CONDORI RESPECTO A LA FALTA COMETIDA:

En este punto, es preciso determinar la secuencia de los hechos y su sustento probatorio, así como el desarrollo de la infracción administrativa cometida; los cuales importaran la atribución de responsabilidad administrativa disciplinaria contra el trabajador, siendo que,



para el desarrollo del presente acápite se tomarán en consideración los principios regulados en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-209-JUS y sus modificatorias, tales como: Legalidad, Debido Procedimiento, Razonabilidad, Tipicidad, Irretroactividad, Concurso de Infracciones, Casualidad, Presunción de Licitud y Non Bis In Idem.

En relación con el principio de Tipicidad, el numeral 4 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444 establece que solo constituye conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

Por lo tanto, las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable.

En el literal E) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil se contempla como falta de carácter disciplinario *“que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo”* cumple con los elementos configurativos del tipo infractor, esto es que, si al momento de ocurridos los hechos se comprobó que era trabajador y además tenía el cargo de supervisor, y utilizó su cargo para cometer dicha falta.

Que, de la revisión del expediente sujeto de la investigación, se advierte que mediante informe N° 373-2021-GSCFCGRD/MLV de la Subgerencia de Fiscalización y Control perteneciente a la Gerencia de Seguridad Ciudadana, Fiscalización y Control y Gestión de Riesgo y Desastres, nos adjunta documentos en el cual nos informa lo ocurrido los días 01, 03, y 15 de mayo del 2021.

En ese orden de ideas, conforme a lo desarrollado en los considerandos precedentes y en mérito a la evaluación, análisis y pronunciamiento tanto de la Secretaría Técnica y la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor, se ha verificado el elemento configurativo al haberse acreditado fehacientemente que el trabajador en su calidad de Supervisor hizo uso de su cargo para ocasionar conductas indisciplinarias dentro de su centro laboral y en horario de trabajo.



En consecuencia, en mérito a lo expuesto y de acuerdo a lo desarrollado del presente procedimiento administrativo disciplinario, se determinará la responsabilidad del **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES** en la comisión de la infracción descrita en el literal E) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, habiéndose acreditado el uso indebido de su cargo como supervisor de la Subgerencia de Fiscalización y Control y se contempla como falta de carácter disciplinario ***“que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo”***

LA SANCION IMPUESTA

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 trabajador, estando a que garantiza que la medida disciplinaria a imponer 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;

Es así como 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;

De este modo, se considera que la entidad incurriría en vicio si propone o aplica una sanción sin valorar la existencia de cada una de las circunstancias calificadas como relevantes.

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 trabajador se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previsto 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, asimismo, el artículo 87 de la Ley N° 30057 precisa cuáles son las condiciones para considerar al momento de determinar la sanción a aplicarse, siendo las siguientes: a)

Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el



Estado. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. d) Las circunstancias en que se comete la infracción. e) La concurrencia de varias faltas. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g) La reincidencia en la comisión de la falta. h) La continuidad en la comisión de la falta. i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Que, en tal sentido, a efectos de determinar la sanción corresponde a evaluar en el presente caso que condiciones, de las antes mencionadas, se verifican respecto a la conducta cometida por el trabajador.

El **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES**, como ya fuera señalado líneas arriba, en su documento presentado como Documento simple N° 2024-2022 de fecha 14 de Enero del 2022, indica lo siguiente: *“lo real es que el Jefe de Operaciones, Luis Alfredo Gutiérrez Toro, me pidió informalmente que apoye con presencia física “una horita” en el día 01/05/2021, a la srta. Helen Gabriela Hinostroza Huaytalla, para que no sea sujeto de faltas de respeto, cosa que hice con gusto. Pues si bien estaba con Descanso Médico, ello no me tenía en calidad de discapacitado; más aún si el hecho de hacer solo presencia física no conllevaba ningún riesgo, no era trabajo. Lo mismo sucedió los días 03/05/2021 10/05/2021 y 15/05/2021. Por esta razones, no entiendo las acusaciones que formula Helen Gabriela Hinostroza Huaytalla, en el sentido de que el día 01/05/2021, tomé atribuciones en el Damero C, asumiendo el cargo de Co-Supervisor, o que le daba órdenes de forma denigrante o machista; salvo que están fundadas en la “ojeriza” que me tiene el Jefe de Operaciones, Luis Alfredo Gutiérrez Toro, quien ha pretendido tenderme una celada, para hacerme aparecer como que estaba laborando a pesar de mi Descanso Médico, usando para ello a Helen Gabriela Hinostroza Huaytalla y Alonso Teódulo García Vásquez, que estaban bajo su mando*

Estando a lo señalado, y habiéndose acreditado los hechos imputados al trabajador **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES**, quien además admite haber estado presente los días que ocurrieron los hechos y en vista a la gravedad de los mismos, dado que ostentaba la condición de Supervisor de la Subgerencia de Fiscalización y Control,



corresponde imponerle la sanción de DESTITUCION conforme lo recomendado por el Órgano Instructor en su informe N°000177-2022-SGGRH-GAF/MLV;

RECURSOS ADMINISTRATIVO QUE PUEDEN IMPONERSE CONTRA EL PRESENTE ACTO DE SANCION DISCIPLINARIA.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor público podrá interponer Recurso de Reconsideración o de Apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa.

Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior

LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACION O APELACION.

Que, conforme lo dispone el artículo 118 del Reglamento General de la Ley N° 30057, el recurso de reconsideración será resuelto por el Órgano Sancionador que impuso la sanción; es decir, por esta Gerencia Municipal;

Que, conforme lo dispone el artículo 119 del Reglamento General de la Ley N° 300057, el recurso de Apelación será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil;

Estando a lo expuesto, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, la Directiva N° 02-2015-SERVIR-PE, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad de la Victoria , aprobado por Ordenanza N° 297/MLV y sus modificatorias.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.-IMPONER la sanción de DESTITUCION a **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES** en su condición de Supervisor de la Subgerencia de Fiscalización y



Control perteneciente a la Gerencia de Seguridad Ciudadana, Fiscalización y Control y Gestión de Riesgos de Desastres, por la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Artículo Segundo.-DISPONER que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos registre la sanción impuesta en el artículo primero de la presente resolución al sr. **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES**, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y despido conforme a ley.

Artículo Tercero. - ENCARGAR a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad de La Victoria, la notificación del presente acto de sanción al sr. **SR. JOSE CARLOS GASTELO ARNALES**.

Artículo Cuarto. - REMITASE el expediente N° 17-2021-STPAD/MLV A LA Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, para los fines correspondientes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente
ROBERTH EDWARD MONTOYA PUENTE
Gerente Municipal

