



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 054-2022-GM/MDPP

Puente Piedra, 19 de abril del 2022.

VISTOS:

El Informe N° 001-2022-SGGTH-OIPAD/MDPP, emitido por el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario; la Resolución de la Subgerencia de Gestión de Talento Humano N° 192-2021-SGGTH-GAF/MDPP; el Informe N° 019-2021-STOIPAD/MDPP de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, como Órgano de Gobierno Local, cuenta con autonomía política, económica y administrativa, en los asuntos de su competencia;

Que, mediante 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 de servicios a cargo de éstas, teniendo como finalidad lograr que dichas entidades alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, conforme a lo dispuesto en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entró en vigencia a los tres (3) meses de publicado el Régimen acotado, con el fin que las entidades se adecúen internamente al procedimiento, precisando que aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del Régimen Disciplinario de la Ley N° 30057, se rigen por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa;

Que, en tal sentido quedó establecido que, a partir del 14 de septiembre de 2014, los procedimientos administrativos disciplinarios se deberán instaurar de acuerdo al procedimiento regulado en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

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 la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016, establece en su numeral 4.1., lo siguiente: "*La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento*";

Que, el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece la estructura del acto de sanción disciplinaria, señalando que deberá consignarse entre otros: 1) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2) La falta



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

incurrida, 3) La sanción impuesta, 4) Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que puedan 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;

Que, con respecto a los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo que nos ocupa, tenemos que: Mediante el Memorandum N° 219-2021-SGLP-GGA/MDPP, el Subgerente de Limpieza Pública comunica a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, sobre la situación del trabajador Sr. Jorge Alexander Reátegui Mathews, sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057. Asimismo, mediante el Memorandum N° 204-2021-SGGTH-GAF/MDPP, de fecha 04 de junio del 2021, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, informa a la Secretaría Técnica, sobre las posibles faltas disciplinarias del Sr. Reátegui Mathews Jorge Alexander, a fin de que inicie con las investigaciones del caso y realice el deslinde de responsabilidades administrativas teniendo en cuenta los documentos remitidos por la Subgerencia Limpieza Pública. En atención a ello, a través de la Resolución de la Subgerencia de Gestión de Talento Humano N° 192-2021-SGGTH-GAF/MDPP, de fecha 28 de octubre del 2021, en ejercicio de la facultad de Órgano Instructor, se dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario al servidor civil Sr. Reátegui Mathews Jorge Alexander, trabajador sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, asignado a la Subgerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Al respecto, mediante Informe Final N° 001-2022-SGGTH-OIPAD-MDPP, el órgano instructor concluye que se debe imponer la sanción de destitución al servidor Civil Sr. Reátegui Mathews Jorge Alexander, por haber cometido la falta disciplinaria establecida en el inciso q) de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, toda vez que presenta certificado médico adulterado, documento que con fecha 20 de enero del 2022, se notifica, para lo cual, vencido el cómputo del plazo, el servidor no solicita informe oral;

Que, respecto a la Falta imputada al servidor civil es la falta de carácter disciplinario tipificada en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, que dice: "las demás que señale la ley", al haber infringido la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública: CAPÍTULO II: PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO: Artículo 6.- Principios de la Función Pública: *El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)* 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. (...)* 5. *Veracidad: Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos";*

Que, mediante el Memorandum N° 219-2021-SGLP-GGA/MDPP, el Subgerente de Limpieza Pública, comunica a la Subgerencia de Talento Humano sobre la situación del trabajador sr. Jorge Alexander Reátegui Mathews, lo siguiente: El servidor público gozó de su descanso vacacional de 30 días a partir del 01/04/2021 al 30/04/2021. Con fecha 30 de abril del presente año el operario de recolección del turno mañana, a través del WhatsApp envió una constancia de prueba rápida de antígeno del trabajador con resultado positivo a COVID-19, de fecha de emisión 28/04/2021 el trabajador cumplió sus 14 días de descanso desde el 28/04/2021 hasta el día 13/05/2021. Con fecha 18 de mayo, el Sr. Jorge Alexander Reátegui Mathews, presentó Certificado Médico de la Dirección Regional de Salud – Ucayali - Hospital Regional, sin sello del Médico firmante, así como también receta médica del Hospital Regional de Pucallpa, en donde indica un descanso médico hasta su pronta mejoría;

Que, mediante el Memorandum N° 204-2021-SGGTH-GAF/MDPP, de fecha 04 de junio del 2021, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, informa a la Secretaría Técnica, sobre



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

las posibles faltas disciplinarias del Sr. Reátegui Mathews Jorge Alexander: En coordinación con el hospital regional de Pucallpa se coordinó con la administración del Hospital, quienes facilitaron el número de teléfono del Doctor Antonio Huaylinos Panduro, médico a quien corresponde CMP. N° 66686. En atención a ello, mediante correo electrónico el Doctor Antonio Huaylinos Panduro, negó haber emitido dicho certificado médico, atinando a decir que solo emitió una receta médica, tal como constan en los actuados;

Que, el trabajador se encuentra en el régimen regulado bajo el Decreto Legislativo 1057, por lo que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016, desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, como se puede apreciar de los actuados, con fecha 18 de mayo del 2021, el Sr. Jorge Alexander Reátegui Mathews, presentó un certificado médico proveniente de la Ciudad de Pucallpa, que no cumplía con los requisitos mínimos de un certificado médico según lo indicado por SERVIR en su Informe Técnico N° 1129-2018-SERVIR/GPGSC, en su apartado número 2.9. *"Si bien la norma no ha establecido expresamente un determinado formato para emitir un certificado médico, de la citada directiva se advierte que dicho certificado debe contener los siguientes datos: nombres y apellidos del paciente; diagnóstico descriptivo o en CIE 10; período de incapacidad (fecha de inicio y de fin); fecha de otorgamiento del certificado médico; firma del profesional de la salud tratante acorde con RENIEC; sello legible del profesional de la salud tratante; y, en caso haya sido emitido en el extranjero deberá estar visado o apostillado por el Consulado".* Según lo indicado, de manera inmediata se observó el documento al cual hacemos referencia –certificado médico– por lo que nos comunicamos con el hospital en el que laboraba el médico tratante, obteniendo respuesta negativa respecto de la emisión de dicho certificado;

Que, conforme obra en los actuados, el Sr. Jorge Alexander Reátegui Mathews, presenta sus descargos con fecha 16 de noviembre-del 2021, en el cual menciona que tuvo que recurrir a tratamiento ambulatorio para poder curarse del Covid-19, dado que había muchos infectados en los hospitales y era más riesgoso asistir a un hospital, por esa razón acudió a su médico tratante del Hospital, el doctor Antonio Huaylinos Panduro, para que le pueda emitir dicho certificado médico, al cual accedió, pero se le fue entregado por terceras personal en su domicilio, por lo que concluye que al parecer estas terceras personas lo sorprendieron;

Que, asimismo, el servidor público en mención, al justificar sus inasistencias con documentación falsa, no asiste a laborar por lo que dejó de lado su función de recolección como miembro del personal asignado a la limpieza pública, abandonando la labor encomendada, asimismo ocasiona un perjuicio económico al Estado, representado por la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, al hacerse efectivo el pago de una remuneración que no concuerda con la prestación del servicio, y un perjuicio para los vecinos quienes no se ven beneficiados con el correcto servicio de Limpieza Pública; por consiguiente, todo ello genera una mala imagen de la Entidad frente a la ciudadanía;

Que, ahora bien, corresponde verificar que el hecho descrito se subsume dentro de la norma que regula el mismo como conducta sancionable – conducta reprochable, por lo que corresponde hacer la subsunción del mismo, es decir, de la conducta realizada por el trabajador, verificando si coincide en lo regulado por el Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que estable que son faltas de carácter disciplinario que, según su



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: q) *Las demás que señala la ley;*

Que, de la revisión de los actuados y de la normativa de materia se advierte, que presuntamente el accionar del servidor civil, Sr. Jorge Alexander Reátegui Mathews, trabajador sujeto al régimen Laboral Decreto Legislativo N° 1057, presumiblemente constituye la falta disciplinaria tipificada como tal en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, toda vez que presenta documentación falsa tratando de sorprender a esta Entidad, lo cual demuestra una falta de ética profesional del servidor civil;

Que, en esa línea, el Numeral 2 del Artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, define el principio del debido procedimiento dentro de la potestad sancionadora de la administración y señala que no se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas;

Que, las sanciones disciplinarias son una especie dentro del género sanciones administrativas que presentan determinadas singularidades, toda vez que, el incumplimiento de los deberes funcionales además de dar lugar a responsabilidad disciplinaria, también puede implicar responsabilidades civiles y/o penales, que de acuerdo al tercer párrafo al artículo 91° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: "La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia";

Que, en base a este mandato los estatutos y demás instrumentos de gestión de los funcionarios de la Administración, así como las correspondientes leyes especiales, han tipificado las transgresiones disciplinarias, así como las obligaciones a los que deben obedecer los servidores civiles en el cumplimiento de sus funciones;

Que, este despacho estando en la fase sancionadora y como órgano sancionador de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, advierte que *"una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe: a) verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título. b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley";*

Que, este órgano sancionador a efectos de lo dispuesto en el artículo 103° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, verifica que, de acuerdo al análisis precedentemente realizado, no concurre ninguna de las circunstancias eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria señalados en el Artículo 104° de dicha norma, ni cualquier otra circunstancia que justifique o legitime las acciones y omisiones incurridas por el servidor civil;

Que, sobre la sanción aplicable, debemos considerar la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, la misma que en su Artículo 88° establece que: *"Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución";*

Que, sobre la proporcionalidad de la sanción, esta deberá aplicarse de acuerdo a ciertos factores determinados en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, y las autoridades



también 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. Además, se debe evaluar la graduación de la sanción de acuerdo al Artículo 91° de la Ley del Servicio Civil;

Que, cabe indicar que, para efectos de lo dispuesto en el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil, conforme es de verse en el análisis precedentemente realizado, este Órgano sancionador, ha cumplido con identificar de manera explícita, la relación entre los hechos y las faltas y ha señalado las consideraciones para la determinación de la sanción de conformidad con los criterios y condiciones establecidas en la normatividad legal aplicable al caso específico;

Que, respecto al plazo para impugnar de acuerdo al Artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil: *"El servidor civil 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 (...)"*;

Que, asimismo, el artículo 90° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, señala que, es el Tribunal del Servicio Civil la autoridad que resuelve el recurso de apelación, el cual según el Artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: *"Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que se resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda"*;

Que, la directiva N° 001-2017-SERVIR/TSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, establece que los administrados, cuando presenten un recurso de Apelación que sea de competencia del Tribunal del Servicio Civil, deberán acompañar el Formato N° 1 que forma parte de la referida directiva, a fin de asignar la correspondiente Casilla Electrónica, motivo por el cual se adjunta a la presente Resolución, para que en el caso de presentar recurso de apelación, el servidor civil remita el Formato N° 1, consignando los datos correspondientes al administrado y firmado por el mismo para efectos de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil y se pueda tramitar conforme a ley;

Por los fundamentos antes expuestos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, y en ejercicio de la atribución de Órgano Sancionador conferida en el literal b) del artículo 106 del Reglamento, y artículo 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Imponer la **SANCIÓN DE DESTITUCIÓN**, al haberse configurado la comisión de la falta disciplinaria establecida en el artículo 85° inciso q) de la Ley del Servicio Civil, tipificada como *"Las demás que señala la Ley"*, al servidor civil:

- **REATEGUI MATHEWS JORGE ALEXANDER**, servidor operario sujeto al Régimen Laboral de la actividad privada, bajo el Decreto Legislativo N° 1057, asignado a la Subgerencia de Limpieza Pública.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **PONER EN CONOCIMIENTO** del servidor civil, la presente resolución, quien podrán interponer recurso de reconsideración o de apelación, en un plazo previsto en Artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ARTÍCULO TERCERO. - PONER EN CONOCIMIENTO del servidor civil que, de presentar recurso de apelación a la presente resolución, deberá remitir el Formato N° 1 consignando los datos correspondientes al administrado y firmado por el mismo para efectos de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil según lo dispuesto por la DIRECTIVA N° 001-2017-SERVIR/TSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, y se pueda tramitar la asignación de la correspondiente Casilla Electrónica.

REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.


Municipalidad Distrital de Puente Piedra

Abog. Alejandro E. De la Cruz Farfán
GERENTE MUNICIPAL