

VISTO: El Expediente N° 151-2021-STPAD, el Informe N° D000289-2022-MML-GA-SP de fecha 29 de agosto de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos.

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 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 el Régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

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;

Antecedentes

Que, mediante Informe N° D000669-2021-MML-SP-ACAS de fecha 8 de junio de 2021, el Área de Contratación Administrativa de Servicios comunicó a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario que, efectuando la verificación posterior de los documentos recepcionados para la contratación del servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos, en su cargo de Inspector CAS para la Gerencia de Fiscalización y Control, con fecha de ingreso 01/06/2021; se han encontrado las siguientes observaciones: «(...) de la información declarada en el legajo, se realizó la verificación en el Sistema Administrativo Financiero Integral Municipal - SAFIM, constatando que los datos del Veratudela Peña Carlos, quien fue declarado como tío, no se encuentra laborando en la Municipalidad Metropolitana de Lima; sin embargo, se identificó que los datos de Veratudela Peña May Sandro (padre), fue declarado en la sección de Datos Familiares de la Ficha de Datos - CAS; concluyendo que, lo declarado por el trabajador en el Anexo n.º 2 - Declaración jurada sobre nepotismo no concuerda con la información encontrada en el SAFIM. Por lo expuesto, se efectuó la verificación del sr. Veratudela Peña May Sandro en el Sistema Administrativo Financiero Integral Municipal - SAFIM, encontrándose que actualmente labora en la Gerencia de Seguridad Ciudadana; asimismo, los datos fueron verificados en RENIEC y en la partida de nacimiento presentada, corroborando que es padre del trabajador.»;

Que, en razón a lo expuesto y luego de culminar con las investigaciones preliminares, mediante Informe de Precalificación N° D000983-2021-MML-GA-SP-STPAD de fecha 22 de diciembre de 2021, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario al servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución de Subgerencia N° D0001170-2021-MML-GA-SP de fecha 22 de diciembre

2021, la Subgerencia de Personal, en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos;

Que, dentro del plazo de ley, mediante acta de notificación de fecha 28 de diciembre de 2021, se cumplió con notificar válidamente al servidor la Resolución de Subgerencia N° D0001170-2021-MML-GA-SP, el Informe de Precalificación N° D000983-2021-MML-GA-SP-STPAD y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos contenidos en el Expediente N° 151-2021-STPAD; iniciando el procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, el hecho imputado incide en que el servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos, en su calidad de Inspector, no habría actuado con honestidad y autenticidad, al haber presentado, declarado y firmado el Anexo n.º 2 - Declaración Jurada sobre Nepotismo correspondiente a la plaza CAS N° 084-2021-MML-GA-SP - INSPECTOR (A) omitiendo informar que su padre viene laborando en la Gerencia de Seguridad Ciudadana;

Que, al respecto, la imputación se sustentó en los siguientes medios probatorios:

- Informe N° D000669-2021-MML-SP-ACAS de fecha 7 de junio de 2021, a través del cual, el Área de Contratación Administrativa de Servicios comunicó a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario que, efectuado la verificación posterior de los documentos recepcionados para la contratación del servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos, en su cargo de Inspector CAS para la Gerencia de Fiscalización y Control, con fecha de ingreso 01/06/2021; se han encontrado las siguientes observaciones: «(...) de la información declarada en el legajo, se realizó la verificación en el Sistema Administrativo Financiero Integral Municipal - SAFIM, constatando que los datos del Veratudela Peña Carlos, quien fue declarado como tío, no se encuentra laborando en la Municipalidad Metropolitana de Lima; sin embargo, se identificó que los datos de Veratudela Peña May Sandro (padre), fue declarado en la sección de Datos Familiares de la Ficha de Datos - CAS; concluyendo que, lo declarado por el trabajador en el Anexo n.º 2 - Declaración jurada sobre nepotismo (no concuerda con la información encontrada en el SAFIM). Por lo expuesto, se efectuó la verificación del sr. Veratudela Peña May Sandro en el Sistema Administrativo Financiero Integral Municipal - SAFIM, encontrándose que actualmente labora en la Gerencia de Seguridad Ciudadana; asimismo, los datos fueron verificados en RENIEC y en la partida de nacimiento presentada, corroborando que es padre del trabajador.»
- Ficha de datos - CAS correspondiente a la Gerencia de Fiscalización y Control para el cargo de inspector, del servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos, advirtiéndose que mencionó en el rubro «Apellidos y Nombre de los Padres» consigna a «Veratudela Peña May Sandro», ocupación: «Serenazgo», el cual firmó y estampó su huella digital.
- Anexo N° 01 - Declaración Jurada, la cual forma parte de la citada ficha de datos - CAS, a través de la cual, el servidor investigado habría declarado: «No tener en la Municipalidad Metropolitana de Lima familiares hasta el 4° grado de consanguinidad, 2° de afinidad; ni por razones de matrimonio o concubinato, con la facultad de designar personal en cargos de Confianza, contratos bajo cualquier modalidad, de intervenir en los procesos de selección de personal o influenciado de manera directa o indirecta para el ingreso a laborar a la Municipalidad Metropolitana de Lima.»
- Anexo N° 02 - Declaración Jurada sobre nepotismo, la cual forma parte de la citada ficha de datos - CAS, a través del cual, el servidor investigado habría marcado a manuscrito en el casillero «SI», en el entendido que tiene familiar laborando en la MML, y además consigna datos a manuscrito en el rubro a) Hasta el 4° grado de consanguinidad, en el casillero apellidos y nombres: «Carlos Veratudela Peña», en el casillero condición laboral: «CAS», en el casillero parentesco: «TÍO (hermano de su padre)»; no obstante, no informa sobre el vínculo laboral de su padre con la Municipalidad Metropolitana de Lima. Asimismo, consta en la parte final del

formato del citado Anexo N° 02, esta leyenda impresa: «**Declaró bajo juramento que lo mencionado responde a la verdad de los hechos y tengo conocimiento (...)**»; la cual es firmada por el servidor investigado.

- e) Ficha RENIEC perteneciente al servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos, donde se aprecia que el nombre de su padre es: «Veratudela Peña May Sandro».
- f) Acta de nacimiento perteneciente al servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos, donde se aprecia en el rubro de datos del padre, que aparece el nombre de «Veratudela Peña May Sandro».

Que, evaluados los medios probatorios detallados en los párrafos precedentes, que obran en el presente expediente, se desprende que los hechos considerados como falta disciplinaria inciden en la falta disciplinaria establecida 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 las principios de probidad y veracidad previstas a los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, la cual señala: «*El servidor público tiene los siguientes deberes: (...) 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, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual establece que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales de su Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador;

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, pese a la notificación efectuada, el servidor imputado no ha presentado descargos o medios probatorios que contradigan la imputación formulada en su contra;

Alegaciones del investigado en fase sancionadora

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° D000130-2022-MML-GMM de fecha 5 de setiembre de 2022, puso de conocimiento al servidor imputado el Informe N° D00289-2022-MML-GA-SP de fecha 29 de agosto de 2022, 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;

Que, de la revisión de los actuados administrativos obrantes en el expediente se puede apreciar que el servidor involucrado presentó alegaciones en fase sancionadora, señalando, entre otros, lo siguiente: «*(...) Que, de conformidad con lo establecido en los artículos 207 y 208° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General (en adelante, "LPAG"), interpongo el presente RECURSO DE RECONSIDERACIÓN contra Resolución D0001170-2021-MML-GA-SP de fecha 22 de diciembre de 2021, recepcionado en fecha 28 de diciembre de 2021 sobre la base del Informe de Precalificación N° D0009832021-MML-GA-SP-STPAD acto administrativo que*

resuelve iniciar el procedimiento administrativo disciplinario con la instauración de la fase instructiva al suscrito, plenamente identificado, quien presuntamente habría incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificado en el literal n) del artículo N° 85 de la ley N° 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL y del informe de precalificación que forma parte integrante que la considero en forma injusta e ilegal tal decisión (...).

Que, sobre la base de lo antes alegado, es necesario traer a colación lo descrito en el numeral 217.2 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que señala lo siguiente: "217.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo.";

Que, al respecto, se tiene que en el presente caso el servidor interpuso recurso impugnatorio de reconsideración contra la Resolución de Subgerencia N° D001170-2021-MML-GA-SP; sin embargo, dicho acto administrativo no le pone fin al presente procedimiento administrativo disciplinario ni produce indefensión al servidor, por lo que no corresponde su impugnación, no obstante, los descargos presentados en esta etapa sancionadora serán materia de evaluación, toda vez que fueron presentados en el plazo de tres días hábiles para formular alegatos de defensa;

Que, bajo esa premisa, se procederá a evaluar las alegaciones presentadas por el servidor, la cual indicó entre otros, lo siguiente: "(...) Si bien no declaró los datos que se observa, el servidor declaró a su familiar (tío) y, él no tiene la calidad de funcionario o personal de confianza, ni tiene facultad de nombramiento o contratación de personal, ni ha tenido influencia en el proceso de concurso, sino que es un trabajador técnico en condición de servidor CAS. En consecuencia, no se configura ningún acto de nepotismo. (i) Siempre ha puesto a su tío, pero en el formulario del concurso se señalaba: "no tengo pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad ni segundo de afinidad que tenga injerencia en el concurso ni sea personal de dirección o de confianza", por lo que así lo declaró, y ratifica. (ii) De lo expuesto a la declaración que obra sobre mi familiar (padre) él no tiene la calidad de funcionario o personal de confianza, ni tiene facultad de nombramiento o contratación de personal ni ha tenido influencia en el proceso de concurso, sino que es un trabajador técnico en condición de servidor CAS. En consecuencia, no se configura ningún acto de nepotismo. En consecuencia, no se ha vulnerado el principio de veracidad. (I) SU PRETENDIDA DESTITUCIÓN sería arbitraria e irrita, vulnerándose el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades.";

Que, sobre la base de lo expuesto, respecto a la primera y segunda alegación, el servidor menciona que tanto su tío como su padre, no tienen calidad de funcionario o personal de confianza, ni tienen facultad de nombramiento o contratación de personal, así como tampoco han tenido influencia en su proceso de contratación. No obstante ello, es necesario precisar que en el presente caso, independientemente de que se podrían evidenciar actos de nepotismo o no; no se cuestiona ello, sino que se está cuestionando el hecho de que el servidor no habría actuado con honestidad y autenticidad al haber omitido informar en el Anexo N° 2 de la Declaración jurada sobre nepotismo, que su padre viene actualmente laborando en la Gerencia de Seguridad Ciudadana, esto conforme a la imputación de cargos en el acto de inicio del procedimiento, el cual, indica que: "el servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos, en su calidad de Inspector, no habría actuado con honestidad y autenticidad, al haber presentado, declarado y firmado el Anexo n.º 2 - Declaración Jurada sobre Nepotismo correspondiente a la plaza CAS N° 084-2021-MML-GA-SP - INSPECTOR (A) omitiendo informar que su padre viene laborando en la Gerencia de Seguridad Ciudadana";

Que, atendiendo a lo antes expuesto, se puede prever que no se desvirtúa la comisión de la falta disciplinaria, por lo que se mantiene incólume la imputación de cargos;

Análisis de la determinación de sanción



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Metropolitana de Lima, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

Url: <https://std.munlima.gob.pe:8181/validadorDocumental/> Clave: V8RACL8

Que, habiéndose determinado la responsabilidad disciplinaria por el hecho imputado, resulta necesario considerar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora, los cuales garantizan que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. En ese sentido, se hace indispensable considerar que el artículo 103 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, señala que se debe graduar la sanción observando los siguientes criterios, previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, bajo la misma línea, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 00357-2021-SERVIR/GPGSC, ha señalado sobre el carácter indefinido de los contratos administrativos de servicios, lo siguiente: "2.6. Por su parte, el artículo 4 de la Ley N° 31131 establece que, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la norma, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, procediendo únicamente la desvinculación por causa justa debidamente comprobada. De una lectura literal del mencionado artículo, dicha disposición solo alcanzaría a aquellos contratos administrativos de servicios que se hubieran encontrado vigentes al 10 de marzo de 2021";

Que, el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
Con la comisión de la falta disciplinaria se habría afectado el bien jurídicamente protegido correspondiente a la actuación proba de los servidores, toda vez que el servidor no se expresó con rectitud, honradez y honestidad, procurando ventaja personal, al haber presentado una declaración jurada con información falsa, en el marco de su postulación para la contratación de inspector en la Gerencia de Fiscalización y Control. (aplica como agravante)	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
No se aprecian actos de ocultamiento en la comisión de la falta o su tentativa. (No aplica)	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
El servidor al momento de los hechos ejercía el cargo de inspector de la Gerencia de Fiscalización y Control. No obstante, en el presente caso no se aplica el criterio de especialidad o jerarquía, toda vez que por la naturaleza de la falta, es igualmente reprochable a todos los servidores, independientemente de la especialidad con la que cuentan. (No aplica)	
Circunstancias en que se comete la infracción	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
No se evidencian hechos externos que influyan en la comisión de la falta. (No aplica)	

Concurrencia de varias faltas	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se aprecia la concurrencia de varias faltas. (aplica como atenuante)	
Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
Debido a la inexistencia de la unidad de hecho, no se puede considerar que exista participación de más de un servidor en la falta imputada. (No aplica)	
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
No se aprecia la reincidencia en la comisión de la falta. (aplica como atenuante)	
Continuidad en la comisión de la falta	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
Debido a que el hecho imputado es haber presentado una Declaración Jurada sobre nepotismo con información incongruente, se advierte que no son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta en sí misma (en este caso, el ejercicio de la función pública de manera antijurídica), por lo que se observa el carácter permanente de la falta y no su continuidad. (aplica como agravante)	
Beneficio ilícitamente obtenido	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
No se aprecia beneficio ilícito obtenido, en la medida que es un elemento constitutivo de la falta. (aplica como atenuante)	
Naturaleza de la infracción	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
Con la comisión de la falta disciplinaria se habría afectado el bien jurídicamente protegido correspondiente a la actuación proba de los servidores. (aplica como agravante)	
Antecedentes del servidor	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
De la revisión de los documentos obrantes en el expediente, no se aprecia algún mérito o registro de sanción administrativa por la comisión de otras faltas. (aplica como atenuante)	
Subsanación voluntaria	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
Debido a la naturaleza de la falta no es posible la subsanación voluntaria. (No aplica)	
Intencionalidad en la conducta del infractor	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se debe entender que la falta es cometida con intencionalidad, por lo que no podría valorarse este criterio como constitutivo de falta y a la vez como criterio agravante. (No aplica)	



Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No se aprecia reconocimiento de responsabilidad. (No aplica)	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico n.º 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: «2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87º de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer»;

Que, en ese sentido, esta autoridad administrativa considera que no se aprecia antecedentes del servidor, así como se evidencia su cese laboral, por lo que se colige que debe recaer sobre el servidor un reproche leve¹; por lo tanto, considerando que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones presenta un rango de graduación desde un (1) día hasta doce (12) meses, entonces, corresponderá ubicar la sanción cerca al extremo mínimo²;

Evaluación de criterios eximentes de responsabilidad

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponer, conforme a lo previsto en el artículo 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se deberá considerar si el servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos; se encuentra inmerso dentro de los

supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previstos en el artículo 104 de la referida norma; verificando que, conforme a lo revisado en autos, en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, llegado a este punto, conviene recordar que el numeral 3 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, reconoce al principio de razonabilidad como aquel donde: «Las autoridades 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. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción [...]»;

Que, en ese contexto cabe señalar que la Autoridad del Servicio Civil a través del Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC, con el pronunciamiento que le compete concluye su informe señalado que: «las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación; siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa»;

Que, además, ha expresado que: «cuando las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario varían la sanción, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que

¹ Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria en valoración con los criterios de graduación de la determinación de sanción, puede constituir: **a)** un reproche de máxima gravedad; **b)** un reproche muy grave; **c)** reproche grave; o, **d)** un reproche leve.

² Para tal efecto, se considera que se puede ubicar la sanción de suspensión: **a)** cerca al extremo máximo (de 12 a 8 meses); **b)** cerca al punto medio (de 7 a 5 meses); **c)** por debajo del punto medio (de 4 a 2 meses); o, **d)** cerca al extremo mínimo (de 30 a 1 días).

se trate de una sanción menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos";

Que, siguiendo dicha línea, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, mediante el fundamento 53 de la Resolución N° 2154-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 20 de setiembre de 2021 refiere que: *"De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante"*;

Que, ahora bien, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: *"2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer"*;

Que, asimismo, en mérito a lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil, en los numerales 20 y 21 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, al momento de establecer una sanción administrativa, no se limita a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, se efectúa una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor"; por cuanto, debe atenderse a: (i) La elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (iii) la elección de la sanción disciplinaria más idónea;

Que, al respecto, el literal b) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el órgano sancionador se encuentra a cargo de la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario y tiene como función la imposición de la sanción;

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes y advirtiéndose suficientes indicios de que el actuar del servidor en la comisión del hecho enunciado constituye falta administrativa 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, variando 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, 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 "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada 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 Resolución de Alcaldía n.º 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 la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por treinta (30) días al servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos por la comisión de falta disciplinaria tipificada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 resolutorio al citado servidor, con las formalidades de Ley.

Artículo Tercero.- Disponer el registro de la presente resolución en el legajo personal del servidor Amir Sthefano Veratudela Hoyos; conforme a Ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de la sanción impuesta 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 Portal Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima (www.munlima.gob.pe).

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

NEPTALI SAMUEL SANCHEZ FIGUEROA

GERENTE MUNICIPAL

GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Metropolitana de Lima, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

Url: <https://std.munlima.gob.pe:8181/validadorDocumental/> Clave: V8RACL8