

VISTO: El Expediente N° 607-2022-STPAD, el Informe N° D000490-2022-MML-GA-SP de fecha 30 de noviembre de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor **Johnnathan Nike Terrones Alindres**.

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, luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante Informe de Precalificación N° D000837-2022-MML-GA-SP-STPAD, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Johnnathan Nike Terrones Alindres;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución de Subgerencia N° D001204-2022-MML-GA-SP, la Subgerencia de Personal, en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, bajo los términos expuestos por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, señalando expresamente que el informe de precalificación forma parte integrante;

Que, cabe señalar que, dentro del plazo de Ley, mediante acta de notificación de fecha 27 de setiembre de 2022 se cumplió con notificar válidamente, la Resolución de Subgerencia N° D001204-2022-MML-GA-SP, el Informe de Precalificación N° D000837-2022-MML-GA-SP-STPAD y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos a través de un código QR, iniciando el procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, como hecho materia de investigación: el servidor Johnnathan Nike

Terrones Alindres, en su condición de inspector de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario, comprendido entre el 27/03/2022 al 22/09/2022 al haberse ausentado por los días: 21/04/2022, 17/07/2022, 07/08/2022, 09/08/2022, 10/08/2022, 02/09/2022, 08/09/2022, 09/09/2022, 10/09/2022, 11/09/2022, 12/09/2022, 14/09/2022, 15/09/2022, 16/09/2022, 17/09/2022, 18/09/2022, 20/09/2022, 21/09/2022 y 22/09/2022.

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

- a) Informe de Eventos N° 1627-2022-MML-GFC-SOF-CVM de fecha 9 de agosto de 2022, mediante el cual la Supervisora Tovalino Tovalino Amelia Karim, manifestó: *"(...)con fecha 09 de agosto del presente año, viene faltado reiteradamente el fiscalizador Terrones Alindres Johnnathan con condición de CAS, ni una llamada o mensaje hacia mi persona me ha hecho llegar (...)";* con lo que se acredita que el servidor pese a haber sido informado de las presunta faltas no ha justificado a su supervisora el motivo de sus ausencias.
- b) Partes de asistencia de los días 7 y 9 de agosto de 2022; del servidor Johnnathan Nike Terrones Alindres, figurando como *"Falto"*; con lo cual se advierte que el servidor no habría registrado sus asistencias durante los días mencionados, debido a sus ausencias injustificadas.
- c) Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) a través del cual se evidenció las ausencias injustificadas del servidor Johnnathan Nike Terrones Alindres durante el periodo comprendido entre el 27/03/2022 al 22/09/2022 al haberse ausentado por los días: 21/04/2022, 17/07/2022, 07/08/2022, 09/08/2022, 10/08/2022, 02/09/2022, 08/09/2022, 09/09/2022, 10/09/2022, 11/09/2022, 12/09/2022, 14/09/2022, 15/09/2022, 16/09/2022, 17/09/2022, 18/09/2022, 20/09/2022, 21/09/2022 y 22/09/2022; con lo que se advierten más de 15 ausencias no consecutivas en un periodo de 180 días calendarios; evidenciando un abandono laboral.

Que, conforme a los cargos descritos en el acto de inicio de PAD e informe de precalificación que forma parte integrante del mismo, el presente procedimiento administrativo disciplinario se ha instaurado a fin de valorar la existencia de responsabilidad por la presunta comisión de la falta de carácter administrativo disciplinario, tipificada en el literal j) 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 procedimiento administrativo: [...]j) Las ausencias injustificadas por más de [...] de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario."*

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el expediente, se advierte que, mediante documento simple N° 2022-0162509 de fecha 4 de octubre de 2022, el servidor presentó sus descargos alegando entre otros, lo siguiente:

1. Con respecto a su ausencia del mes de julio de 2022, señala que sufrió un asalto donde le robaron sus pertenencias, donde producto de ello, sufrió un esguince de tobillo, lo cual dificultaba su libre desplazamiento, motivo por el cual no pudo asistir.
2. Ahora bien, correspondiente a sus ausencias del mes de setiembre de 2022, el servidor alega que no se cruzó la información proporcionada al Área de Bienestar Social, ya que, producto del triaje efectuado con fecha 2 de setiembre de 2022, se informó que el servidor no se encontraba apto para el trabajo, recomendando contar alta de traumatología y continuar con terapia física para su reevaluación en 1 mes.

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, ahora bien, corresponde realizar el análisis de las alegaciones sobre los hechos investigados, bajo los cánones del principio de tipicidad y culpabilidad que rigen la potestad disciplinaria. Sobre el particular, el numeral 4 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, respecto al principio de tipicidad, dispone lo siguiente: *«Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía»;*

Que, ante ello, se debe tener en cuenta el -principio de tipicidad- se constituye una manifestación del principio de legalidad donde exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable¹;

Que, ahora bien, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado lo siguiente²: *«El principio de tipicidad exige, cuando menos: (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria. (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable. (iii) **Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción**, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el **hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta**; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor».* (Negrita, cursiva y subrayado es agregado);

Que, por ende, el Tribunal del Servicio Civil, en la resolución citada, indica que: *«para realizar una adecuada subsunción es preciso determinar la norma que disponga que la acción se invalida en mérito a la acción/omisión del servidor involucrado, puesto que dada la generalidad de la falta funcional, el principio de tipicidad se verá satisfecho únicamente si existe una expresa remisión a otra norma que especifique el incumplimiento»;*

Que, ahora bien, dentro de ese orden de ideas, corresponde traer a colación lo expuesto en el numeral 10 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, donde respecto al Principio de Culpabilidad, señala lo siguiente: *“Principios de la potestad sancionadora administrativa.- La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 10. Culpabilidad.- La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.”;*

Que, dicho ello, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución N° 002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, ha señalado que: *«no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo»;*

Que, dentro de este marco, MORÓN URBINA³ señala que responsabilidad objetiva es: *“[...] aquella que no requiere el análisis de algún factor subjetivo del sujeto infractor. Esto quiere decir que se prescinde de referencia alguna de*

¹ Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05487-2013- AA/TC

² Fundamento 53 de Resolución N° 001844-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala.

³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. “El principio de culpabilidad en el procedimiento administrativo sancionador”. En: Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II. 14ª edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, p. 459.

los elementos de intencionalidad o imprudencia; basta, simplemente, con la producción de la conducta calificada como infractora para la imposición de la sanción"; contrario sensu, para determinar responsabilidad disciplinaria, se precisa de la existencia del elemento de intencionalidad o imprudencia;

Que, sobre ello, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la "Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ, citando a Héctor Patiño, refiere: «la verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad [...] se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad). Se trata de dos niveles de análisis distintos, pues la causalidad como elemento, corresponde a la constatación objetiva de una relación natural de causa-efecto, mientras que la culpabilidad como fundamento, se refiere a la valoración subjetiva de una conducta»;

Que, ahora bien, en aplicación de la base legal antes expuesta, se puede prever que no existe en la conducta del servidor involucrado, los factores de dolo o culpa/imprudencia, ya que el hecho materia de investigación, se habría producido por hechos no atribuibles a él. En ese sentido, se tiene que las ausencias del servidor sí tendrían justificación, hecho que condiciona a la falta imputada, ya que, esta prescribe que las ausencias no tiene que tener justificación. Dicho ello, el supuesto de hecho, no se subsume dentro de la falta administrativa disciplinaria, lo que acarrearía una ausencia de responsabilidad;

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

Que, dicho ello, 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 o la determinación de la declaración de no haber lugar que conlleva a declarar el archivo del procedimiento correspondiente;

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes, esta Gerencia Municipal Metropolitana, autoridad del presente procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente;

Que, al respecto, no habiendo lugar a la imposición de sanción, corresponde disponer el archivo del expediente; para ello es preciso tener en cuenta que los literales g) y h) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC «Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil» cuya versión actualizada fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016 señala que constituye como función del Secretario Técnico del PAD, apoyar a las autoridades

del PAD durante todo el procedimiento y administrar los expedientes administrativos del PAD, respectivamente;

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° 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.- Declarar no ha lugar la imposición de sanción disciplinaria en contra el servidor Johnnathan Nike Terrones Alindres, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución y del informe de vistos que la complementa.

Artículo Segundo.- Archivar el procedimiento administrativo disciplinario instaurado, recaído en el expediente N° 607-2022-STPAD.

Artículo Tercero.- Encargar a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación del presente acto resolutivo, con las formalidades de Ley.

Artículo Cuarto.- Hacer de conocimiento la presente resolución a la Subgerencia de Personal para los fines pertinentes.

Artículo Quinto.- Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para archivo y custodia.

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: KED8ZF8A