



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas **N° 011-2023-PATPAL-FBB/GAF**

San Miguel, 03 de febrero de 2023

VISTOS:

El Informe N° 017-2023/GAF-SRH, de fecha 11 de enero de 2023, y la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 26-2022-PATPAL-FBB/GAF/SRH emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos del Parque de las Leyendas Felipe Benavides Barreda – PATPAL FBB, en calidad de Órgano Sancionador; al Memorando N° 137-2022/GIN-BOP de fecha 14 de noviembre de 2022, emitido por la Subgerencia de Obras y Proyectos del PATPAL-FBB, en calidad de Órgano Instructor; y al Escrito de Recurso Impugnatorio de Apelación de fecha 28 de diciembre de 2022; en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el servidor público **VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ**, Expediente N° 06-2022; y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), tiene por objeto establecer 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 los servicios a cargo de estas. En ese sentido, esta Ley establece un nuevo régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario;

Que, por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057 (en adelante RGLSC), el cual entró en vigencia desde el día 14 de setiembre de 2014, que rige el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria;

Que, al mismo RGLSC, conforme se establece en su artículo 95°, sobre la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia administrativa, por tratarse de la excepción de recurso de apelación por sanción de amonestación escrita, correspondería ser conocida por el jefe de recursos humanos, sin embargo, al haber actuado dicha Subgerencia en el procedimiento administrativo disciplinario materia de apelación como Órgano Sancionador, es menester que, el superior en grado, se avoque y conozca del recurso impugnatorio interpuesto, en su condición de Órgano Resolutor;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha emitido la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-

PARQUE DE LAS
LEYENDAS

www.leyendas.gob.pe
Tel: (511) 644 9200



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

2015-SERVIR-PE publicada el 24 de marzo del 2015 en el Diario Oficial “El Peruano”, y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; en cuyo numeral 6.3 del punto 6 establece: *“Los procedimientos administrativos disciplinarios – PAD instaurados desde el 14 de setiembre 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, Ley del Servicio Civil y su Reglamento”;*

DE LA FALTA IMPUTADA AL SERVIDOR PÚBLICO:

Que, del análisis de los hechos llevados a cabo por el Subgerente de Obras y Proyectos, en calidad de Órgano Instructor, instauró el procedimiento administrativo disciplinario mediante Carta N° 03-2022/GIN-SMA de fecha 15 de mayo de 2022 contra el servidor VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ durante sus funciones (del 03/07/1984 a la actualidad) faltado de palabra e incurrido en un acto de indisciplina en agravio de su jefe superior inmediato, cuando este último le reclamó asumir las labores encomendadas de su cargo;

Que, por consiguiente, la conducta infractora del mencionado servidor originando que transgreda el Reglamento Interno de Trabajo del Patronato del Parque de Las Leyendas – Felipe Benavides Barrera (en adelante PATPAL-FBB) y el Código de Ética de la Función Pública (en adelante CEFP), en consecuencia, incurriendo en la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual es susceptible de sanción;

DE LAS NORMAS JURÍDICAS VULNERADAS:

Que, en ese sentido, con su actuar el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, ha vulnerado la siguiente normativa que a continuación se detalla:

Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Directiva N° 003-2012- PATPAL.

Artículo 14°.-

Sin perjuicio de lo que resulte de las demás disposiciones de este Reglamento, todo trabajador del PATPAL FBB, está obligado a:

(...)

d) Cumplir con las funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honradez y lealtad; así como cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados.

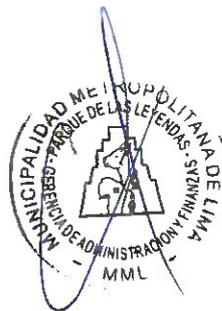
(...)

g) Respetar el principio de autoridad y los niveles jerárquicos.

Artículo 19°.-

PARQUE DE LAS
LEYENDAS

www.leyendas.gob.pe
Tel: (511) 644 9200



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

La disciplina, la ética, la honradez y la confianza, entre otros principios, son factores indispensables para el normal y eficiente desarrollo de las actividades del PATPAL FBB.

Artículo 91°.-

(...)

Falta grave es la infracción cometida por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato o relación laboral, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Constituyen faltas graves, las siguientes:

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria, la falta de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sean que se cometan dentro del centro laboral o fuera de él, cuando los hechos deriven directamente de la relación laboral.

Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Artículo 6°.- Principios de la Función Pública.-

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

6. **Lealtad y Obediencia.-** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

Que, la vulneración de la normativa antes señalada habría originado que el referido servidor incurra en la falta tipificada en el artículo 85° literal c) que a la letra establece: son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

“c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.”

DE LOS HECHOS QUE DETERMINARÓN LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

Que, de la revisión de los documentos que obran en el expediente y de la subsunción con los hechos originados día 20 de abril de 2022, en circunstancias en que el Subgerente de Mantenimiento, siendo las 7:00 a.m., se apersonó al taller de albañilería



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

indicando a los servidores bajo su cargo que fueran a sus puestos, para lo cual el servidor VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ se encontraba sentado;

Que, a lo manifestado por el Subgerente de Mantenimiento, jefe inmediato del servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, que luego de verificar las labores diarias en los demás talleres, regresó al taller de albañilería y el servidor antes mencionado seguía sentado, por lo que le indicó que debía empezar sus labores, a lo que el servidor *“(…) levantándose bruscamente, golpeando la mesa, además de levantar la voz (gritando), faltándome el respeto diciendo que no acataría la orden, manifestando que el suscrito era un loco y que no haría nada de lo ordenado por mi (…)*”. Asimismo, menciona el Subgerente de Mantenimiento que *“(…) no había motivo alguno para la reacción de este trabajador, ni justificación alguna para que permanezca en el taller (albañilería) en horas de trabajo (…)*”; y *“(…) cuando se retiró al campo de trabajo continuaba hablando impropiedades sobre mi persona con algunos de los trabajadores.”*;

Que, a lo mencionado por el Subgerente de Mantenimiento, los hechos alegados contra el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, se encontraría configurado en un acto de indisciplina y faltado de palabra a su superior jerárquico, quien posteriormente, mediante Memorando N° 169-2022/GIN-SMA de fecha 20 de abril de 2022, dirigido a la Subgerencia de Recursos Humanos, pone en conocimiento sobre los hechos antes relatados a fin de que se tomen las medidas correctivas por considerarlo un acto de indisciplina;

Que, al respecto el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 19° establece que la **disciplina**, entre otros principios son factores indispensables para el normal y eficiente desarrollo de las actividades de la entidad; así como que todo trabajador debe tener presente el **respeto** a la autoridad de su jefe inmediato, y a las demás autoridades y compañeros que conforman el personal de la entidad donde labora; toda vez que la disciplina y el respeto son factores prevalentes para llevar una relación laboral en armonía, de lo contrario, se haría insostenible dicha relación, resquebrajándose los deberes esenciales que emanan de la misma relación laboral;

Que, en este sentido, la falta de disciplina y de respeto al **principio de autoridad** origina que el servidor incurra en falta grave, cuyas circunstancias y agravantes podrían conllevar al despido del servidor, medida extrema ante el faltamiento del servidor ante su superior jerárquico; por lo que para el caso, serán evaluadas las circunstancias, factores o razones por las cuales se haya producido dicha falta, para determinar la imposición de una sanción como medida correctiva, cuyo objetivo es la rectificación de un comportamiento sancionable;

Que, de acuerdo a lo antes manifestado por el Subgerente de Mantenimiento, el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, incurrió en falta de respeto de palabra al levantarle la voz, y de acción al golpear la mesa y diciendo impropiedades sobre

PARQUE DE LAS
LEYENDAS

www.leyendas.gob.pe
Tel: (511) 644 9200



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

su persona, actitud reprochable, que devendría de la indisciplina y la falta de respeto a la autoridad;

Que, al respecto, es de tenerse presente el Informe Técnico N° 440-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 19 de marzo de 2019, emitido por SERVIR, el cual señala, en su numeral 2.5 y 2.6 lo siguiente:

(...)

2.5 El artículo 85 de la LSC, establece expresamente las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, son pasibles de ser sancionadas con suspensión o con destitución, dentro de las cuales, se establece: Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario (...) c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor (...)."

"2.6 De la citada falta administrativa, se desprende las acciones que generarían su subsunción, de las cuales podríamos considerar referencialmente las siguientes manifestaciones:

b) Grave indisciplina, se debe apreciar a partir de conductas que alteren el orden interno, rompiendo en cierta forma con la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores. Asimismo, puede estar relacionado con el incumplimiento de una determinada instrucción; al respecto, cabe recordar que uno de los elementos esenciales de toda relación laboral, es la subordinación, a partir de la cual el empleador -entidad pública- tiene la potestad de dar órdenes a sus trabajadores a fin de cumplir con los objetivos institucionales. (Subrayado nuestro)

c) Faltamiento de palabra, supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores.

Respecto al faltamiento de palabra, para mayor abundamiento, es necesario traer a colación el pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, recaído en la Casación Laboral No 2016-2014-LIMA, el cual señala que: "(...) esta Sala Suprema considera que se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores.

Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores.”

(...)

Que, de acuerdo a ello, en el caso de autos, el servidor sancionado no solo habría incurrido en grave indisciplina, al manifestar su resistencia a la orden de su superior para que realice sus labores sino también habría incurrido en el faltamiento de palabra, no solo al levantarle la voz expresando que no acataría lo ordenado por su jefe, sino también habría expresado improprios sobre su persona;

Que, mediante Informe N° 45-2022/GAF-SRH-ST de fecha 11 de mayo de 2022, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomendó iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, quien es trabajador en el cargo de Apoyo y servicios de la Subgerencia de Mantenimiento del PATPAL FBB; toda vez que existe una manifestación expresa de hechos que ameritan el procedimiento instructivo correspondiente, respaldado por los elementos probatorios que habrían acreditado que se ha incurrido en la falta contenida en el literal c) del artículo 85° de la Ley Servir; al haber presuntamente faltado de palabra e incurrir en un acto de indisciplina en agravio de su superior jerárquico;

Que, con Carta N° 03-2022/GIN-SMA de fecha 15 de mayo de 2022, el Subgerente de Mantenimiento, en calidad de Órgano Instructor, comunica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, por los actos que han vulnerado el artículo 14° literales d) y g); artículo 91° literal f); artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, por la transgresión de estas normas, así mismo, incurriendo en la falta estipulada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, considerando la sanción de siete días de suspensión sin goce de haber; otorgándosele el plazo de ley de cinco días hábiles para que presente su descargo respectivo;

Que, a fin de recaudar mayor elemento probatorio, la Secretaría Técnica mediante Informe N° 53-2022/GAF-SRH-ST de fecha 25 de mayo de 2022, solicitó al Subgerente de Mantenimiento, se señale a los testigos del incidente suscitado con el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, para que se corrobore o no los hechos;

Que, mediante Informe N° 222-2022/GIN-SMA de fecha 25 de mayo de 2022, el Subgerente de Mantenimiento, en su condición de Órgano Instructor, comunica al Gerente de Infraestructura como jefatura inmediata, a fin de plantear su abstención a continuar conociendo el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, con escrito debidamente motivado, por lo que considera que existe un conflicto de interés objetivo con la parte investigada, conociendo la causal sobreviniente interpuso dicha abstención, sustentando que no podría ejercer su autoridad como Órgano Instructor, toda vez que podría presumirse que

su actuación podría estar viciada de parcialidad, aclarando que no tiene ninguna intención de generar ningún tipo conflicto con el servidor público investigado;

Que, conforme a lo antes señalado, la Gerencia de Infraestructura, mediante Memorando N° 300-2022/GIN de fecha 26 de mayo de 2022, en avocación a los principios de transparencia, imparcialidad y debido procedimiento, decide amparar la abstención planteada por el Subgerente de Mantenimiento como Órgano Instructor, por lo que declara declinada la competencia del funcionario JOHN DAVID RODRIGUEZ MAMANI y designó al funcionario JUAN DARIO MARTELL LINDO, que ostenta el cargo de Subgerente de Obras y Proyectos, asumiendo la condición de Órgano Instructor en el presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, mediante Carta N° 01-2022/GIN-SOP de fecha 30 de mayo de 2022, dirigido al servidor en investigación, el Subgerente de Obras y Proyectos, en calidad de Órgano Instructor asignado, otorga el plazo adicional solicitado para su descargo mediante Carta de fecha 23 de mayo de 2023, adicionalmente, remite la documentación requerida por el servidor público e informa la declinación de competencia del Subgerente de Mantenimiento como órgano instructor;

Que, mediante Memorando N° 249-2022/GIN-SMA de fecha 31 de mayo de 2022, el Subgerente de Mantenimiento, indica a los trabajadores testigos del incidente ocurrido el día 20 de abril de 2022 entre su persona y el servidor en investigación; con lo cual, a los Informes N° 53-2022/GAF-SRH-ST e Informes N° 54-2022/GAF-SRH-ST, remitidos a los señores CRISOSTOMO ALIAGA QUISPE y JOSE LIZANA SANCHEZ respectivamente, solicitando se apersonen para rendir su declaración testimonial ante la Secretaría Técnica del PAD;

Que, con fecha 01 de junio de 2022, la Secretaría Técnica recibe las declaraciones testimoniales de los trabajadores Crisóstomo Aliaga Quispe y José Elías Lizana Sánchez, los cuales manifiestan que si escucharon una discusión entre el Subgerente de Mantenimiento, JOHN DAVID RODRÍGUEZ MAMANI y el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, corroborando que este último respondió levantándole la voz y siguió hablando renegando luego de la salida de su jefe inmediato, añaden además que es la primera vez que escuchan que el sr. Virgilio Palacios le levantó la voz al sr. John Rodríguez;

Que, mediante Carta N° 02-2022/GIN-SOP de fecha 01 de junio de 2022, remitida al servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, en donde notifican las declaraciones testimoniales de los dos trabajadores indicando que las cuales constituyen pruebas aportadas en el presente procedimiento, y se ponen en conocimiento salvaguardando las formalidades del debido procedimiento y derecho de defensa;

Que, con Escrito fechado el 08 de junio de 2022, el servidor en investigación formula su descargo, siendo presentado ante el Órgano Instructor, la Subgerencia de



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

Obras y Proyectos, negando y contradiciendo los cargos atribuidos a su persona, adjuntado elementos instrumentales en fotocopias;

Que, mediante Memorando N° 137-2022/GIN-SOP de fecha 15 de noviembre de 2022, la Subgerencia de Obras y Proyectos, en calidad de Órgano Instructor, remite el Informe Final en el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, recaído en el Exp. N° 06-2022, en el que realiza el análisis y la identificación de la sanción aplicable a mencionado trabajador, conforme a los hechos y a los medios probatorios actuados en la etapa instructiva, recomendando la imposición de la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA, por la falta disciplinaria establecida en el literal c) del artículo 85° de la LSC;

Que, con Carta N° 112-2022/GAF-SRH con fecha de notificación 16 de noviembre de 2022, se comunica al servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, la emisión del Informe Final del Órgano Instructor y hacer uso de su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o por intermedio de su abogado, otorgándole el plazo de tres (3) días hábiles desde la notificación para su presentación, sin embargo, el trabajador remite un escrito con sumilla “Descargo Escrito” de fecha 21 de noviembre de 2022, ante la Subgerencia de Recursos Humanos, símil con el escrito primigenio de descargo;

Que, mediante Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 26-2022-PATPAL-FBB/GAF/SRH de fecha 07 de diciembre de 2022, el Órgano Sancionador, resuelve imponer la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, en su condición de Apoyo y Servicio de la Subgerencia de Mantenimiento, al haber transgredido los artículos 14° y 19° del Reglamento Interno de Trabajo del PATPAL-FBB; numeral 6. del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, e informa al mencionado trabajador el plazo legal para interponer los recursos impugnatorios de considerarlo pertinente, siendo notificado dicho acto con fecha 12 de diciembre de 2022 mediante Acta de Notificación donde se consigna su firma, nombres y apellidos, y documento nacional de identidad;

Que, a lo antes expuesto, el servidor público sancionado, procede conforme a su derecho a interponer Recursos Impugnatorio de Apelación contra la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 26-2022-PATPAL-FBB/GAF/SRH, mediante escrito de fecha 28 de diciembre de 2022, solicitando se revoque y reformule en todos sus extremos la citada resolución, indicando que no ha trasgredido el Reglamento Interno de Trabajo, ni el Código de Ética, ni ninguna norma legal sobre la materia;

DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTA POR EL SERVIDOR PÚBLICO VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ

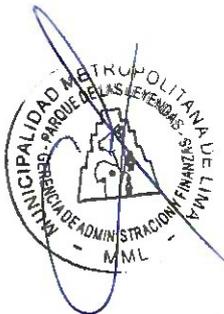
Que, al escrito del recursos impugnatorio de apelación interpuesto con fecha 28 de diciembre de 2022, por el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ de acuerdo

PARQUE DE LAS
LEYENDAS

www.leyendas.gob.pe
Tel: (511) 644 9200



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



a de ley, señalando en el punto 1. que el suscrito no ha transgredido el reglamento interno de trabajo, ni el código de ética, tampoco ninguna norma legal sobre la materia, en este sentido, conforme a los hechos y la valoración de los instrumentales probatorios ofrecidos por las partes en la etapa instructiva y sancionadora, se ha podido evaluar un análisis proporcional sobre la pena interpuesta, además de sus efectos preventivos ante posibles actos de similar ocurrencia, aplicando una sanción determinada en la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 26-2022-PATPAL-FBB/GAF/SRH;

Que, respecto a los punto 2. y 3. del escrito de apelación, en el cual se indica que el procedimiento administrativo disciplinario desde su inicio no está en concordancia con el artículo 9°, numeral 9.1 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GPGSC, cuestionando el acto de abstención formulado por el Subgerente de Mantenimiento, en su calidad de órgano instructor primigenio, en este sentido cabe señalar que, esta se formalizo mediante Informe N° 222-2022/GIN-SMA con fecha 27 de mayo de 2022, en donde presenta a su superior jerárquico su abstención sustentada, que si bien es cierto, dicha solicitud no haya sido planteada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de conocer el asunto, la normatividad agrega la como presupuesto adicional, desde que conoce la **causal sobreviniente**, conforme a lo establecido en el artículo 100.1 del T.U.O de la Ley de Procedimiento Administrativo General (en adelante LPAG), de manera que, no es posible apreciar que exista ilegalidad alguna en el acto de abstención del funcionario que en su oportunidad tenía la calidad de órgano Instructor;

Que, adicionalmente a lo fundamentado por el servidor público, es preciso indicar que, el hecho que el primigenio órgano instructor no haya planteado su abstención dentro de los 2 días de conocido el hecho o la causal sobreviniente, no resta validez a lo actuado por dicho órgano en su oportunidad; toda vez que la formulación de la abstención bien pudo ser planteada por el mismo administrado, en este caso, por el mismo servidor investigado, tal como lo refiere el artículo 100.2 del TUO de la LPAG, cuando señala que “*el administrado puede hacer conocer dicha situación...en cualquier momento*”; por lo que se deja abierta la posibilidad que la abstención podría plantearse en cualquier momento del procedimiento, siempre que no se menoscabe el debido procedimiento; en el caso de autos, no ha habido menoscabo de los derechos del servidor, toda vez que no se ha causado indefensión al servidor en investigación, ni se ha disminuido las garantías del debido procedimiento en el desarrollo de las etapas instructiva y sancionatoria;

Que, a las alegaciones efectuadas por el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ en su recurso de apelación, en el que niega y contradice lo manifestado por el funcionario, John David Rodríguez Mamani, pese a la denuncia elevada mediante Memorando N° 169-2022/GIN-SMA de fecha 20 de abril de 2022, indicando que los hechos no se ajustan a la verdad, y que pretende hacerse la víctima y sacar ventaja en su calidad de autoridad en el cargo de confianza de Ing. Agrónomo, y no de Ing. Civil, así mismo, agrega que: “*es falso que el recurrente se haya levantado bruscamente, al decir, levantarse es cuando una persona está sentada y el suscrito se encontraba de pie con los documentos en la mano para mostrarle una vez más la vigencia de mi horario de*



trabajo que da inicio a que se me ordena en forma unilateral a iniciar mi trabajo a las 7:00 am.”, cabe señalar que dicho párrafo fue cambiado en la presente apelación, toda vez que inicialmente en sus descargos presentados con fecha 08 de junio de 2022 indica lo siguiente y a la letra dice: “(...) inicio a la inútil discusión de ambos (...)”, de manera que la tergiversación de los hechos expuesto en los escritos correspondientes, denotan actos que cuestionan la conducta procedimental de trabajador sancionado;

Que, conforme lo señalan los testigos, los señores Crisóstomo Aliaga Quispe y José Elías Lizana Sánchez, en su declaración testimonial de fecha 01 de junio de 2022, quienes manifiestan haber escuchado una discusión entre ambos, referido al horario del trabajo, ambos coincidieron que luego que se retiró el Ing. Rodríguez a otro taller, el servidor sancionado VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, continuo hablando renegando, de manera que, en atención a la veracidad evidente de los hechos y que estos han sido corroborados en las declaraciones testimoniales, se puede inferir que existió una discusión y falta de palabra, del trabajador hacia su jefe inmediato, por asuntos de cumplimiento de actos laborales ordenados por el Subgerente de Mantenimiento, hacia su subordinado, y que este último cuestionó;

Que, a lo referido por el servidor público sancionado en el extremo señalado en los puntos 4, 5, 6, 7, 8, 10 y 11 del escrito de apelación, en donde conforme a lo expresado por el propio trabajador, quien admite que hubo una discusión con su jefe inmediato, validando las versiones de los testigos, por el horario de trabajo del servidor investigado; de lo cual se colige que este último, no estaba de acuerdo con dicho horario que se le asignaba; sin embargo, para los reclamos en el ámbito laboral existen vías y autoridades competentes para dirimir sobre la concerniente controversia, que el propio servidor público denomina “un acto de arbitrariedad” y no recurrir a la “inútil discusión”, tal como lo refiere el mismo servidor en su escrito de descargo de fecha 08 de junio de 2022, que dio origen al presente procedimiento, razón por la cual, su Jefe inmediato en aplicación a su legítimo derecho ante una acción que consideró una falta de respeto, al levantarle la voz y faltando de palabra, extremo que niega el servidor sancionado;

Que, por lo tanto, se le sindicca al servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, que habría faltado de palabra e incurrir en un acto de indisciplina; por lo que si bien es cierto que no ha quedado acreditado que el servidor en investigación lanzó improperios en agravio de su Jefe inmediato, toda vez que solo existe la versión del Subgerente de Mantenimiento en su calidad de agraviado, siendo que en las declaraciones testimoniales que corren en autos, los testigos no señalan si se lanzaron los improperios que alude el agraviado; no es menos cierto que ambos testigos y por la misma versión del servidor sancionado, queda acreditado que **si hubo un acto de indisciplina** en agravio de su Jefe al señalarse que hubo una discusión entre el servidor en investigación y su Jefe inmediato habiendo el primero de ellos levantado la voz para su reclamo respecto al horario de trabajo;



Que, respecto a la disconformidad expresada por el servidor público, tal como se ha podido visualizar es constante tanto en el recurso impugnatorio de apelación, así como en el escrito de descargo de fecha 08 de junio de 2022, como en un segundo escrito de descargo de fecha 21 de noviembre de 2022, en relación a hechos narrados que redundan sobre lo señalado en un documento, específicamente Memorando N° 059-2021/GIN-SMA de fecha 03 de marzo de 2021, dirigido al servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, en donde se fija un horario de trabajo de “*lunes a viernes de 8:15 am a 5:30 pm*”, sin embargo, se puede observar que son medidas temporales para prevenir contagios del COVID-19, y no tiene el respaldo formal, al no contar con el sello de recepción de la Subgerencia de Recursos Humanos, área pertinente para controlar las asistencias de los trabajadores de acuerdo al horario establecido y no habiendo modificación alguna en horario del servidor en investigación; adicionalmente, el apelante insiste en todas sus alegaciones presentadas en sus escritos durante todo el procedimiento administrativo disciplinario, sobre el perfil del cargo del Subgerente de Mantenimiento, sr. JOHN DAVID RODRIGUEZ MAMANI, indicando que al tener la formación profesional de ingeniero agrícola, no cumple con el requisito señalado en Manual de Organización y Funciones del PATPAL-FBB, debiendo contar con la profesión de ingeniero civil, en este sentido, en dicho manual especifica en el numeral 10.5.3 sobre los requisitos mínimos para el cargo estructural de jefe de división de infraestructura y mantenimiento, que a la letra dice: “*Educación: Título Profesional o Estudios Superiores en Ingeniería Civil, Administración o carreras afines (...)*”, por lo cual, el funcionario cumplía con los requisitos mínimos, señalando además que en el MOF no requiere habilitación;

Que, a lo antes expuesto, es importante señalar que el presente procedimiento administrativo disciplinario, se sustenta además, la actitud adoptada por el servidor público sancionado frente a su superior jerárquico al reclamarle respecto a su horario; toda vez que existen otras vías, ajenas a la discusión, para realizar un reclamo frente a lo que el servidor considera una arbitrariedad de parte de su Jefe inmediato. Es decir, la materia discutida en el presente procedimiento es el reproche que enfrenta el servidor por su conducta inapropiada frente a su jefe, no siendo la vía de dirigirse a su superior jerárquico, sea que tenga la razón o no, de lo cual se colige que hubo un enfrentamiento faltando el respeto a este último, conducta que pudo haber sido corregida por el servidor público con una intención de enmendar el agravio antes de la emisión del acto resolutorio de sanción, comportamiento que durante todo el procedimiento no se pudo observar por parte del servidor sancionado;

Que, de acuerdo a lo expuesto y de la evaluación de las pruebas aportadas, este Despacho considera y ratifica que hubo un acto de indisciplina por parte del servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, al quebrantar los elementos esenciales de la relación laboral como es la subordinación y el respeto, a partir del cual, el empleador, en este caso, la entidad, tiene la potestad de dar órdenes a sus trabajadores a fin de que cumplan con sus deberes de función; por lo tanto, toda conducta que altere el orden



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

interno, alterando la armonía que debe prevalecer en una relación laboral de respeto mutuo, por lo que es pasible de ser sancionada;

DEL PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA RESOLUCIÓN DE SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS N° 26-2022-PATPAL-FBB/GAF/SRH.-

Que, en razón a los hechos expuesto y debidamente valorados en la investigación, así mismo fueron respaldados con los elementos probatorios ofrecidos por las partes, con lo cual, a la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 26-2022-PATPAL-FBB/GAF/SRH, en la que impone la sanción respectiva, considerado la magnitud de la falta incurrida por el servidor público **VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ**, toda vez que de la valoración de los actuados en el presente procedimiento, si bien es cierto que se encuentra acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del citado servidor, no es menos cierto que existieron circunstancias que atenúan la responsabilidad de este, de acuerdo a los argumentos antes esgrimidos en la Resolución apelada;

Que, por consiguiente, al hacerse infringido los artículos 14°, 19° y 91° del Reglamento Interno de Trabajo del PATPAL FBB; cuya conducta incurre en la falta disciplinaria señalada en el artículo 85° literal c) de la LSC, así como en lo estipulado por el artículo 85° de la misma Ley, que establece que son falta de carácter disciplinario, que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: c) El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, generándose responsabilidad pasible de sanción;

Que, en este orden y en atención a las consideraciones antes glosadas, se ha determinado por la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 26-2022-PATPAL-FBB/GAF/SRH de fecha 07 de diciembre de 2022, la falta cometida por el citado servidor, imponiendo, ante la gravedad suficiente, la sanción de **AMONESTACION ESCRITA**, prevista en el literal a) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 89° que señala que para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario y es impuesta por el Jefe inmediato y oficializada por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en el presente caso el Órgano Resolutor recae sobre el Gerente de Administración y Finanzas, como segunda y última instancia administrativa;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con lo establecido en el ROF DEL PATPAL FBB, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Decreto Supremo N° 04-2019-JUS; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057; y la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, y, demás normas pertinentes;

PARQUE DE LAS
LEYENDAS

www.leyendas.gob.pe
Tel: (511) 644 9200



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto con fecha 28 de diciembre de 2022, por el servidor público **VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ**, contra la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 26-2022-PATPAL-FBB/GAF/SRH de fecha 07 de diciembre de 2022, emitida por la Subgerencia de Recursos Humanos del Parque de las Leyendas Felipe Benavides Barreda; y tener por agotada la vía administrativa.

Artículo 2°.- CONFIRMAR la imposición de la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor público **VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ**, en su condición de Apoyo y servicios de la Subgerencia de Mantenimiento del Patronato del Parque de la Leyendas – FBB, al haber transgredido los artículos 14° y 19° del Reglamento Interno de Trabajo del PATPAL FBB; numeral 6 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Artículo 3°.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del PATPAL-FBB, **NOTIFICAR** la presente Resolución al servidor público **VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ**.

Artículo 3°.- DISPONER a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas del PATPAL-FBB, adjunte en el legajo del servidor público, **VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ**, copia fedateada de la presente Resolución y de su respectiva notificación.

Regístrese, comuníquese y cúmplase,

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
PATPAL - FELIPE BENAVIDES BARREDA



Econ. CARLOS FERNANDO FLORES HERNÁNDEZ
Gerente de Administración y Finanzas

MEMORANDO N° 079-2023/GAF

A : **ARIEL PALOMINO ENCISO**
Subgerente de Recursos Humanos

ASUNTO : Remito Resolución sobre apelación en
procedimiento administrativo disciplinario
contenida en el Exp. 06-2022.

REFERENCIA : a) Resolución de Gerencia de Administración y
Finanzas N° 011-2023-PATPAL-FBB/GAF.
b) Informe N° 017-2023/GAF-SRH.

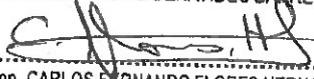
FECHA : San Miguel, 06 de febrero de 2023.

Me dirijo a usted señor funcionario, en atención a los documentos de la referencia, en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor público VIRGILIO PALACIOS DE LA CRUZ, y al recurso impugnatorio de apelación.

En este sentido, remitimos la Resolución de la referencia a), para los fines pertinentes, conforme a ley.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
PATPAL - FELIPE BENAVIDES BARREDA


Econ. CARLOS FERNANDO FLORES HERNÁNDEZ
Gerente de Administración y Finanzas

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
PATPAL - FELIPE BENAVIDES BARREDA
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

07 FEB 2023

RECIBIDO

Hora: 09:01 Firma: 

