

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 473 -2024-MPH/GM**Huancayo, **25 JUL. 2024****EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO****VISTO:**

Resolución de Gerencia Municipal N° 429-2024-MPH/GM de fecha 27 de junio del 2024, escrito N° 01, recurso de reconsideración de fecha 05 de julio del 2024, escrito N° 02 de fecha 15 de julio del 2024, y demás documentos recaídos en el expediente administrativo disciplinario N° 057-2024-MPH/STPAD,

CONSIDERANDO:

Que, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria establece que: *"(...) es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las fallas previstas en la Ley que comentan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso (...) 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 fecha 15 de mayo a razón de haber culminado la fase de investigación de procedimiento administrativo disciplinario por parte de la STPAD de esta entidad, se emite el Informe de Pre Calificación N° 057-2024-MPH-STPAD el cual recomienda en el inicio de PAD en contra de JUAN CARLOS GAMARRA PAUCAR, por la presunta falta de AUSENCIAS INJUSTIFICADAS conforme a lo regulado en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, asimismo, recomienda la sanción de DESTITUCION concordante el reglamento de la referida ley.

Que, estando a lo anterior y habiendo realizado las etapas procesales correspondientes, se emite la resolución de Gerencia Municipal N° 429-2024-MPH/GM, por cual se resuelve oficializar la sanción de destitución en contra de JUAN CARLOS GAMARRA PAUCAR, bajo la misma tipificación señalada en el punto anterior, asimismo, y estando dentro del plazo conforme a la normativa aplicable, el servidor, interpone RECURSO DE RECONSIDERACION en fecha 05 de julio del 2024, por cual solicita que, con nuevo criterio y mayor exposición estando a la "nueva prueba" ofrecida solicita, que dicho recurso de declare fundado, aplique nulidad y se aplique la sanción menos gravosa; por cual argumenta su medio impugnatorio señalando: *"...se presentó en la fecha 29 de febrero de 2024, solicitud de licencia sin goce de haber por treinta y siete (37) días, ello del 01 de marzo al 06 de abril del 2024, documento tramitado por mesa de partes de la Sub Gerencia de Recursos Humanos...se tienen el certificado médico particular N° 75439 de fecha 07 de abril de 2024 de conocimiento de área social, certificado que corrobora descanso medico por veinte (20) días a partir del 07 de abril hasta el 26 de abril ... en su oportunidad con fecha 26 de abril del 2024, se tramite ante recursos humanos, solicitud de licencia sin goce de haber por 65 días, a partir del 27 de abril al 30 de junio de 2024, debiendo la entidad tramitarla conforme a ley, o en todo caso notificar las resultas de mi petición, sin embargo, la entidad no me ha notificado, de la procedencia o improcedencia de mi solicitud ...finalmente se tienen se tienen la solicitud presentada, el 19 de enero del 2024 a ala sub gerencia de recursos humanos, solicitud el uso físico de vacaciones por doce (12) días correspondiente al año 2023 y veintinueve (29) días adelantadas correspondiente al periodo 2024"*.

Que, conforme a ello, se debe considerar que, lo señalado por la autoridad SERVIR, respecto a la falta de "Ausencias injustificadas", Resolución N° 002469-2021-SERVIR-TSC, fundamentos que el propio impugnante cita, se tienen los puntos 47 y 48, en el cual se menciona: *"...en los casos que los servidores presenten certificados médicos, cuya veracidad no haya sido rebatida, deben tratarse como documentos válidos a efectos de justificar las ausencias de los servidores al centro de trabajo ... de modo que, la presentación de certificación de descanso medico fuera del plazo previsto en normas internas, si bien puede suponer el incumplimiento de una norma interna"*





u obligación de trabajo del servidor, no supone que dicho documento se invalide a efectos de tener por justificada la inasistencia del servidor"; asimismo, se debe considerar que de los anexos adjuntos en el medio impugnatorio se hallan los diversos documentos por cual sustentaría la justificación a la falta disciplinaria atribuida al investigado JUAN CARLOS GAMARRA PAUCAR, del mismo modo, se aprecia que dichos documentos no fueron valorados y/o sometidos a debate en la etapa disciplinaria procesal correspondiente, es más, la entidad no emitió pronunciamiento respecto a la solicitud de descanso y vacaciones solicitada por el investigado, no hallando en el expediente administrativo pronunciamiento por parte de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos ante dichos petitorios, por tanto, ameritaría retrotraer el presente PAD, hasta la fase de investigación, a fin de evaluar los documentos presentados por el investigado, asimismo, se someta a verificación y validación de los mismos de forma oportuna, siendo necesario también el pronunciamiento por parte de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos ante las solicitudes presentadas ya mencionadas.

Que, estando a lo anterior, conforme a ello es necesario mencionar que la resolución emitida por este órgano sancionador, presenta causales para su nulidad conforme al numerales 1 y 2 del artículo 10° del T.U.O. de la Ley 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, por cuanto, el acto administrativo de sanción no se encuentra debidamente motivada a razón de no haber ameritado, evaluado y/o analizado la solicitudes del investigado en su oportunidad, no hallando ningún documento que confirme o desvirtúe sus petitorios, por ello, se debe considerar que este acto administrativo obedece a lo señalado por el Tribunal Constitucional, respecto a la debida motivación de actos administrativos, el cual dispone en la sentencia del expediente N° 6256-2013-PA/TC, 4. *Por lo que respecta a la motivación de los actos administrativos, este Tribunal, en el fundamento 8 de la STC 2192-2004-AA/TC, ha señalado que motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático de derecho. En un Estado constitucional democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso. (...)*

6. *Adicionalmente, en el fundamento 40 de la STC 8495-2006-PA/TC, ha determinado que "(...) un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta, pero suficiente, las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada*

7. *Es más, y sobre el particular, el inciso 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que el debido procedimiento administrativo es uno de los principios del procedimiento administrativo, el cual reconoce que "[n]os administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. ¹*

Del mismo modo, se debe tener en cuenta que los principios regulados por la normativa disciplinaria, tales como PRINCIPIO DE DEBIDO PROCEDIMIENTO y PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD², por cuanto, se está pretendiendo consentir la sanción más gravosa en contra del investigado, siendo la de DESTITUCIÓN, decisión de la autoridad administrativa la que debe estar encontrada dentro de los límites de la facultad atribuida manteniendo la proporción entre los medios a emplear y la decisión sancionadora, asimismo, teniendo en cuenta que no se han valorado los medios ofrecidos por el investigado, podría resultar en una decisión gravosa, perjudicando a sobre manera a JUAN CARLOS GAMARRA PAUCAR, contraviniendo con las normas reglamentarios para el consentimiento de la misma; sin embargo se debe tener en cuenta que la conducta de

¹ Sentencia del tribunal constitucional – Expediente N° 06256-2013-PA/TC, <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/06256-2013-AA.pdf>

² Artículo IV – Título Preliminar del T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444.





JUAN CARLOS GAMARRA PAUCAR, si se subsumiría en una falta administrativa disciplinaria, la cual debe ser determinada y evaluada nuevamente en la fase de investigación por cuanto, no se acreditaría justificación de inasistencias por el número total de días atribuidos en primer momento (ochenta y ocho días no laborados)³; exhortando en ese extremo que, con nueva calificación se inicie las acciones disciplinarias correspondientes respetando el debido proceso para dicho fin el mismo que recae en la STPAD de la entidad cumplir con lo señalado en coordinación con la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Que, en el extremo sobre lo señalado por el investigado mediante su escrito N° 02 de fecha 12 de julio del 2024, amplía su petitorio señalado "notificación defectuosa", de cual, no amerita pronunciamiento por parte de este órgano sancionador, a razón de ser inoficioso, por cuanto, esta autoridad está declarando fundado el medio impugnatorio solicitado y consecuente retrotraer el proceso disciplinario administrativo.

Que, por los fundamentos de hecho y derechos señalados en la presente y conforme a la potestad sancionadora, disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Huancayo, conforme al T.U.O. de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General; Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, reglamento y directiva de régimen disciplinario.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR fundado el recurso de reconsideración presentado por JUAN CARLOS GAMARRA PAUCAR, conforme a los fundamentos que sustenta en el medio impugnatorio, por tanto, **DECLÁRESE NULA** la Resolución de Gerencia Municipal N° 429-2024-MPH/GM.

ARTICULO SEGUNDO: EXHORTAR a la Sub Gerencia de Gestión De Recursos Humanos a emitir pronunciamiento respecto a la solicitud de uso de vacaciones y descanso medico presentado por JUAN CARLOS GAMARRA PAUCAR, asimismo, someter a verificación y validación los anexos que este presenta para fines del PAD.

ARTICULO TERCERO: RETROTRAER el procedimiento administrativo disciplinario, hasta la fase de investigación a cargo de la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD, a fin que califique nuevamente falta administrativa disciplinaria conforme a los puntos mencionados en la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR la presente resolución a los órganos competentes de la entidad y demás partes conforme a lo dispuesto en el T.U.O. Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

Mg. Cristian Enrique Velita Espinoza
GERENTE MUNICIPAL

³ Informe de Pre Calificación N° 057-2024-MPH/STPAD - Resolución de Sub Gerencia N° 293-2024/GA.SGGRH

