



Municipalidad de Surquillo

EL JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

VISTO:

El Informe de Precalificación N°D000028-2025-STPAD-MDS, de fecha 4 de febrero de 2025, y demás documentos relacionados con la investigación administrativa practicada en el expediente N°37-2024-STPAD, seguido contra el servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, en su condición de Inspector Municipal de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil tiene como 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 servicios a cargo de estas;

Que, mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, 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 los regímenes de los Decretos Legislativos N°276, 728, 1057, y de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil;

Que, asimismo el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, en su artículo 94° establece que las autoridades del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores de la propia entidad;

Que, es preciso señalar que con fecha 24 de marzo de 2015 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, vigente desde el 25 de marzo de 2015, que en su numeral 6.3 sobre la vigencia del Régimen Disciplinario y PAD, dispone que: "Los 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 y su Reglamento";

Que mediante Informe de Precalificación N°D000028-2025-STPAD-MDS, de fecha 4 de febrero de 2025, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Surquillo, recomienda la instauración de Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**;

Que, en consecuencia, atendiendo a lo antes expuesto y en cumplimiento de las disposiciones previstas en la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, se procede a emitir la presente resolución de conformidad al Anexo D "Estructura del acto que inicia el PAD";

IDENTIFICACION DEL SERVIDOR CIVIL PROCESADO, ASI COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISION DE LA FALTA. -

El servidor civil imputado por la comisión de la presunta falta disciplinaria es el señor:

- Nombres y Apellidos : **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**
- C.E. : 004104812
- Reg. Laboral : Decreto Legislativo N°1057





Municipalidad de Surquillo

- Cargo : Inspector Municipal
- Dependencia de Labores : Subgerencia de Operaciones de Fiscalización
- Periodo de Trabajo : Del 01/09/2020

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA DISCIPLINARIA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS

Que, mediante Memorando N°D000305-2024-SOF-GFC-MDS, de fecha 06 de febrero de 2024, el Subgerente de Operaciones de Fiscalización, informó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sobre las ausencias injustificadas en la que habría incurrido el servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, quien no se presentó a su centro de trabajo los días 04, 05 y 06 de febrero de 2024, siendo esta conducta injustificada y consecutiva;

Que, mediante Memorando N°D000586-2024-SOF-GFC-MDS, de fecha 04 de marzo de 2024, el Subgerente de Operaciones de Fiscalización, remitió al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el Control de Asistencia Diario y Permanencia del personal de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, del periodo correspondiente al mes de febrero-2024, en la que se puede verificar que, el servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO** se encuentra ausente, los días 01, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11,12, 28 y 29 del mes de febrero de 2024, conforme se aprecia a continuación:

Imagen 01

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO
UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE OPERACIONES DE FISCALIZACIÓN

VALIDACION DE PERMANENCIA REGIMEN CAS DEL 01/02/2024 AL 29/02/2024

ITEM	APELLIDOS y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
30	LLOVERA MARCANO JHOVANNY GABRIEL	F	A	FR	F	F	F	F	F	F	FR	F	F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	F

Que, mediante Memorando N°D000680-2024-SOF-GFC-MDS, de fecha 08 de marzo de 2024, la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, informa al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sobre las faltas injustificadas del servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, quien no se presenta a su centro de trabajo desde el 01 de febrero de 2024 hasta el 07 de marzo de 2024, siendo esta conducta injustificada y no consecutiva;

Que, mediante Memorando N°D000716-2024-SOF-GFC-MDS de fecha 15 de marzo de 2024, la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, informa al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sobre las faltas injustificadas del servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, quien no se presenta a su centro de trabajo desde el 01 de febrero de 2024 hasta el 15 de marzo de 2024, siendo esta conducta injustificada y no consecutiva;

Que, mediante Memorando N°D000911-2024-SOF-GFC-MDS, de fecha 03 de abril de 2024, el Subgerente de Operaciones de Fiscalización, remitió al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el Control de Asistencia Diario y Permanencia del personal de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, del periodo correspondiente al mes de marzo-2024, en la que se puede verificar que, el servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO** se encuentra ausente, desde el 01 hasta el 31 de marzo de 2024, conforme se aprecia a continuación:

Imagen 02

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO
UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE OPERACIONES DE FISCALIZACIÓN

VALIDACION DE PERMANENCIA REGIMEN CAS DEL 01/03/2024 AL 31/03/2024

ITEM	APELLIDOS y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
29	LLOVERA MARCANO JHOVANNY GABRIEL	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	





Municipalidad de Surquillo

Que, mediante Proveído N°D007689-2024-OGRH-MDS, de fecha 10 de setiembre de 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, remite a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, los actuados que acreditan la imputación de los hechos antes descritos, para el respectivo inicio de la investigación preliminar;

Que, por las razones antes expuestas, y en aras de encontrar la verdad material de los hechos materia de investigación, la Secretaría Técnica del PAD, tomando en consideración lo vertido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el numeral 2.7 del Informe Técnico N°000202-2020-SERVIR-GPGSC, sobre las reglas de cómputo de los periodos de ausencias injustificadas en el marco del Régimen Disciplinario de la Ley N°30057, señalando que, *“para efectos de la determinación del inicio de cómputo de periodo correspondiente (30 a **180 días calendario**) deberá considerarse la primera fecha en el cual el servidor incurrió en ausencia injustificada”*, por tanto, mediante Memorando N°D000032-2025-STPAD-MDS, de fecha 30 de enero de 2025, solicitó a la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización información respecto a las ausencias, presuntamente injustificadas del servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, del periodo comprendido desde el **01 de febrero de 2024 hasta el 29 de julio de 2024**;

Que, al respecto, mediante Memorando N°D000342-SOF-GFC-MDS, de fecha 31 de enero de 2025, el Subgerente de Operaciones de Fiscalización, remitió la información solicitada adjuntando la validación de permanencia Régimen CAS, precisando las fechas de inasistencias, presuntamente injustificadas del servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, detallándolo en el siguiente cuadro:

Imagen 07

MES	FALTAS	FECHAS EXACTAS
FEBRERO	11 días	1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 28 y 29
MARZO	31 días	Del 01 al 31 de marzo de 2024
ABRIL	30 días	Del 01 al 30 de abril de 2024
MAYO	31 días	Del 01 al 31 de mayo de 2024
JUNIO	30 días	Del 01 al 30 de junio de 2024
JULIO	31 días	Del 01 al 31 de julio de 2024
TOTAL		164 días

Que, por otro lado, mediante Proveído N°D000466-2025-STPAD de fecha 29 de enero de 2025, la Secretaría Técnica de PAD solicitó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se sirva remitir el informe escalafonario del servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**;

Que, al respecto, mediante Memorando N°D000151-2025-OGRH-OGA-MDS de fecha 30 de enero de 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remite adjunto el Informe Escalafonario N°033-2025-STPAD-MDS, de fecha 30 de enero de 2025;

Que, a efectos de contar con mayores elementos indiciarios que permitan precalificar los hechos objeto de la presente investigación preliminar, la Secretaría Técnica del PAD, mediante Memorando N°D000033-2025-STPAD-MDS de fecha 31 de enero de 2025, solicitó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se sirva remitir información que coadyuvaría al esclarecimiento y por consiguiente la determinación de la existencia o no, de responsabilidad administrativa disciplinaria imputada al servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, por encontrarse ausente de manera injustificada y no consecutiva;

Que, mediante Memorando N°D000178-2025-OGRH-OGA-MDS, de fecha 04 de febrero de 2025, la OGRH en atención Memorando N°D000033-2025-STPAD-MDS, remite los Formatos de Permanencia correspondientes a los meses febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2024, asimismo, informa al Secretario Técnico del PAD, que el servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, es un trabajador contratado bajo el Decreto Legislativo N°1057 – CAS INDETERMINADO;

Que, al respecto, en este punto de la revisión, conforme al Informe Escalafonario N°033-2025-OGRH-OGA/MDS de fecha 30 de enero de 2025, emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se aprecia que el servidor inició





Municipalidad de Surquillo

su vínculo laboral con la entidad en fecha 01 de setiembre de 2020, bajo el Decreto Legislativo N°1057; por tanto, se debe de tener en cuenta que:

- De acuerdo a lo establecido en el artículo 3° del Decreto Legislativo N°1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N°29849, publicada el 6 de abril de 2012 en el diario El Peruano: *“El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado”* agregando que se regula bajo sus propias normas de modo que: *“no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.”*
- En cuanto a su duración, el texto original del artículo 5° del Decreto Legislativo N°1057 precisó que el contrato administrativo de servicios se celebraba a plazo determinado y era renovable. Sin embargo, con la vigencia de la Ley N°31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, se estableció en su artículo 4° que: **“Los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos sólo por causa justa debidamente comprobada”**, asimismo, el artículo 10, literal f) del Decreto Legislativo 1057 establece: **“El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por: f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada”**;

Que, en esa medida, es preciso tomar en consideración que el artículo 248°, numeral 4 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, reconoce el Principio de Tipicidad, en virtud del cual *“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. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o decreto supremo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria (...)”*;

Que, es decir, a efectos de poder establecer la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor, las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario deberán establecer fehacientemente en el marco del PAD que la conducta incurrida por el servidor se subsume en el supuesto de hecho descrito en la falta que se le atribuye, de modo tal que, si de la revisión y valoración de los medios probatorios se concluye que la conducta evidenciada no se subsume en la conducta típica descrita en la falta, no existiría responsabilidad disciplinaria, correspondiendo el archivo del PAD.

Que, dicho esto, tomando en consideración lo antes expuesto, para la Secretaría Técnica resulta posible enmarcar los hechos materia de investigación, como una presunta infracción disciplinaria, dado que, el servidor investigado, de acuerdo a su Régimen Laboral (CAS Indeterminado), para su desvinculación con esta Entidad, debió presentar su Carta Renuncia al cargo que venía ejerciendo como Inspector Municipal de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad Distrital de Surquillo; sin embargo, se ausentó sin exponer razones válidas para justificar dicha acción; de manera que, corresponde a la STPAD, recomendar al Órgano Instructor, el inicio de la investigación de los hechos, mediante un Procedimiento Administrativo Disciplinario, y de comprobarse responsabilidad administrativa de carácter disciplinaria, por ser esta muy grave, recaería sobre él, una sanción de DESTITUCIÓN;

NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA. -

Que, de acuerdo a lo detallado en los numerales precedentes, el servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, en su condición de Inspector Municipal de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización habría incurrido en la presunta infracción prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, sobre: **“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un**





Municipalidad de Surquillo

periodo de ciento ochenta días (180) calendario”, en tanto se habría ausentado de manera injustificada desde el 01 de febrero hasta el 30 de julio de 2024, **siendo esta conducta injustificada y no consecutiva**;

FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, ANALISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA DICHA RECOMENDACIÓN

Que, descritos los hechos imputados, así como la presunta responsabilidad del servidor investigado, resulta oportuno que me remita al contenido del fundamento jurídico (1 y 2) del Acuerdo Plenario del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Resolución de Sala Plena N°001-2019-SERVIR/TSC de fecha 28 de marzo de 2019, el cual señala que la potestad sancionadora del Estado (ius puniendi) es ejercida en la Administración Pública a través de la facultad disciplinaria, la cual consiste en el poder jurídico otorgado por la Constitución a través de la ley a las entidades públicas sobre sus funcionarios, directivos y servidores para imponer sanciones por las faltas disciplinarias que cometan en el ejercicio de sus funciones, ello con el fin de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar que se cometan faltas e infracciones que afecten el interés general, sin embargo, dicha facultad tiene como límite de aplicación la observancia del principio de legalidad, lo cual obliga a las entidades públicas a realizar solo lo que está expresamente normado para materializar la garantía de protección a los administrados frente a cualquier actuación arbitraria del Estado;

Que, la responsabilidad administrativa disciplinaria, según el artículo 91° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, es exigida a los servidores públicos por el Estado por las faltas que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario y la posterior aplicación de una sanción. Siendo que la entidad se encuentra en la obligación de observar las disposiciones de la ley de la materia y su reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas, por lo que debe sujetar sus actuaciones a los principios establecidos por el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, entre otros, al de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad y causalidad. Dicho esto, de la documentación e información reportada en los puntos precedentes, existen indicios suficientes de que:

- El Servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, en su condición de Inspector Municipal de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, se habría ausentado injustificadamente a su centro de trabajo durante los días 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 28 y 29 de febrero de 2024 y desde el 01 de marzo hasta el 30 de julio de 2024, incurriendo de esta manera en la presunta comisión de la falta administrativa de carácter disciplinaria, tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, sobre: **“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario”**;

Que, analizados los actuados, se ha procedido a evaluar preliminarmente los documentos que constituyen elementos indiciarios que permitirán encontrar la verdad material de los hechos imputados y por consiguiente la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, esto en aplicación de lo señalado en el artículo 248°, inciso 8), del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual establece el **PRINCIPIO DE CAUSALIDAD**, según el cual **la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable**; siendo esta condición, indispensable para la aplicación de una sanción a persona determinada, una vez satisfecha la relación de causa adecuada entre la conducta y el efecto dañoso provocado o la configuración del hecho previsto como sancionable; lo cual se sustenta de manera indiciaria de acuerdo al contenido de los documentos detallados en los puntos precedentes;

Que, corresponde precisar, además, que mediante el artículo 2° del Decreto Legislativo N°1272 de fecha 20 de diciembre de 2016, se incorpora dentro del ámbito del Procedimiento Administrativo Sancionador y consecuentemente dentro del ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el **PRINCIPIO DE CULPABILIDAD**, contenido en el numeral 10) del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, según el cual la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto





Municipalidad de Surquillo

legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva, lo cual implica que para los efectos de ejercer la potestad sancionadora se debe acreditar la responsabilidad subjetiva, en sus modalidades de dolo o culpa, como elemento indispensable para la imputación de una infracción administrativa, no siendo 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 debe comprobar la presencia del elemento subjetivo, es decir la verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, habiendo este criterio sido establecido por el Tribunal Constitucional en el fundamento 64) de la Sentencia de fecha 3 de enero de 2003 (Expediente 0010-2002-AI/TC), en el que precisa que:

“El principio de culpabilidad es una garantía y al mismo tiempo un límite a la potestad punitiva del Estado; por consiguiente, la aplicación del artículo 2º del Decreto Ley N°25475 queda supeditada a que, al infringirse los bienes jurídicos señalados por la norma penal, ello se haya realizado con intención del agente. (...)”

Y adoptado por el Tribunal del Servicio Civil en el fundamento 69) de la Resolución N°002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 20 de septiembre del 2019 (Expediente N°3872-2019-SERVIR/TSC), en el que precisa 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, en ese orden de ideas y evaluando el caso concreto este despacho advierte que, en la conducta del investigado **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, habría mediado el elemento subjetivo doloso, en tanto, este habría tenido pleno conocimiento de que, las ausencias a su centro de trabajo, sin una causa válida y sin mediar comunicación alguna con la autoridad competente, para justificar dichas ausencias, es una falta grave que puede traerle consigo consecuencias negativas, como el despido;

Sobre los principios de razonabilidad y proporcionalidad

Que, sobre el particular, debemos señalar que el principio de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200º de la Constitución Política del Perú;¹

Que, por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación"². Agregando además que, "(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional;³

Que, bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N°30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En

¹ Constitución Política del Perú "Artículo 200º.-Son garantías constitucionales (...) Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia o de sitio.

² Fundamento 15 de la sentencia emitida en el expediente N°2192-2004-AA /TC.

³ Fundamento 13 de la sentencia emitida en el expediente N°0535-2009-PA/TC.





Municipalidad de Surquillo

cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”;

Que, de esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso”.

Que, la razón de establecer parámetros claros para la determinación de una falta y/o sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares;

Que, asimismo, respecto de los nueve (9) criterios de graduación para la determinación de la sanción, citados en el numeral 4.8, podemos evaluar lo siguiente:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Se afectó el cumplimiento de metas de la Entidad al postergarse las labores de fiscalización y actividades asignadas en su puesto de trabajo, es decir, que durante el periodo de ausencias (del 01 de febrero de 2024 al 30 de julio de 2024) no se pudo brindar un servicio de control oportuno y sistemático preventivo, orientando, fiscalizando y sancionando el cumplimiento de las Ordenanzas Municipales, que promueven la sostenibilidad de los procesos administrativos debidamente acreditados. Es decir, se advierte que, el servidor investigado, no prestó sus servicios en un periodo equivalente a 5 meses y 11 días, sin justificación alguna, actuación que a todas luces hace insostenible la continuidad de la relación de trabajo.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

No aplica

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

Al momento de la comisión de la falta tenía el cargo de Inspector Municipal, y dado a la envergadura de este, la ausencia a su puesto de trabajo obstaculiza el control de las actividades fiscalizadoras de la entidad generando el incumplimiento de deberes y funciones que impone el servicio público.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

No aplica

e) La concurrencia de varias faltas.

No aplica





Municipalidad de Surquillo

- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.**
No aplica
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta.**
No aplica
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.**
No aplica
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso**
No aplica

Que, cabe señalar que, si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción antes señalados en el presente caso, esta Jefatura considera que, dada la magnitud de las inasistencias, equivalente a un periodo de 5 meses y 11 días, las verificaciones de los criterios antes expuestos justifican la imposición de la sanción de Destitución, por tanto, se considera que la sanción impuesta se ajusta a los principios de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción;

Que, en cuanto a los documentos y medios probatorios que sirven de sustento para recomendar el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es pertinente señalar que los mismos se encuentran debidamente enumerados, detallados y evaluados en los acápite anteriores, a cuyos términos me remito para los fines consiguientes;

Que, en tal sentido, resulta procedente que la Municipalidad Distrital de Surquillo, ejerza la potestad sancionadora y la facultad disciplinaria conforme a Ley teniendo en consideración que los hechos imputados se encuentran tipificados como infracción en la normatividad legal vigente;

MEDIDA CAUTELAR:

Que, el artículo 108° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que, de acuerdo con el artículo 96° de la Ley del Servicio Civil, las medidas cautelares que excepcionalmente podrá adoptar la entidad son:

- a) Separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad;
- b) Exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de trabajo;

Que, con relación al imputado, considero que no resultaría procedente la aplicación de una medida cautelar;

LA POSIBLE SANCION A LA FALTA COMETIDA. -

Que según lo establecido en el artículo 88° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, las posibles sanciones a aplicarse serían las siguientes:

- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Que, en el presente caso, de acuerdo con la precalificación realizada, se considera que, en caso se acredite fehacientemente las imputaciones formuladas y/o no concurren circunstancias atenuantes o eximentes de responsabilidad, por considerarse esta falta como grave, la posible sanción, sería la de **DESTITUCIÓN**;

Que, siendo esto así, corresponde remitirnos a lo determinado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicios Civil, la que en el marco del Informe Técnico N°025-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 07 de enero de 2019, y en cuyo numeral 3.1 concluye lo siguiente:





Municipalidad de Surquillo

“3.1. Al momento de la emisión del informe de precalificación la Secretaría Técnica del PAD debe identificar la posible sanción a imponerse, dicha función se limita al señalamiento de la sanción que correspondería al servidor y/o funcionario como consecuencia de la tipificación de su conducta. Así por ejemplo, no resultaría posible que la Secretaría Técnica, en virtud a una labor de graduación de la sanción -que no le compete por ser propia de una etapa distinta del PAD-, identificara como posible sanción a imponerse para una conducta tipificada en el artículo 85° de la LSC, a la sanción de Amonestación Escrita, pues por disposición expresa de la misma norma dichas faltas corresponden ser sancionadas con suspensión o destitución, pudiendo ser graduadas - en todo caso - por las autoridades del PAD en el informe de órgano instructor o en la decisión del órgano sancionador, una vez determinada la existencia de responsabilidad.”

Que, en tal sentido, corresponde a este despacho desempeñar las funciones del Órgano Instructor para conocer el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, en tanto que las funciones del Órgano Sancionador corresponden al Gerente Municipal, tal como lo establece el literal c) numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

EL PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO. -

Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 16, sub numerales 16.1 y 16.2 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111° del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe;

Que, en caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde a este órgano instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho a la defensa. Si el órgano instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial;

LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA.-

Que, el descargo o la solicitud de prórroga deberán ser presentados a este Órgano Instructor a través de la mesa de partes de la Municipalidad Distrital de Surquillo;

LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL EN EL TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO, CONFORME SE DETALLAN EN EL ARTICULO 96° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL:

Que, según lo establecido en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, los servidores civiles tienen los siguientes derechos e impedimentos en el procedimiento administrativo disciplinario:

- Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.
- Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.





Municipalidad de Surquillo

- En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y *non bis in idem*.

Que de conformidad con las atribuciones establecidas en el Reglamento General de la Ley N°30057, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO**, por la presunta comisión de la falta administrativa tipificada en el numeral j) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, según el cual constituye infracción disciplinaria: **“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario”**, al presuntamente haberse ausentado injustificadamente durante los días 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 28 y 29 de febrero de 2024 y desde el 01 de marzo hasta el 30 de julio de 2024.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR al servidor **JHOVANNY GABRIEL LLOVERA MARCANO** la presente resolución conjuntamente con el Informe de Precalificación de vistos, para el acceso a los incidentes investigados, a efecto que en el término de **CINCO (05) DÍAS HABILES**, contados a partir del día siguiente de notificado el presente acto resolutorio presente sus Descargos que considere pertinente ante este Despacho, en calidad de Órgano Instructor. Para tal efecto, el servidor podrá presentar sus descargos a través de la Plataforma de Mesa de Partes de la Municipalidad Distrital de Surquillo.

ARTICULO TERCERO: REMITASE el presente acto resolutorio a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su correspondiente seguimiento, quien, de corresponder, podrá realizar acciones de investigación complementarias en el marco del procedimiento administrativo disciplinario instaurado, para valoración posterior de esta autoridad instructora.

Regístrese, comuníquese y cúmplase

Documento firmado digitalmente
FELIX GONZALO TUMAY SOTO
JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ORGANO INSTRUCTOR DEL PAD

FTS

