

01



Municipalidad Metropolitana de Lima



SERPAR | SERVICIO DE PARQUES DE LIMA

RESOLUCIÓN DE SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS N° 011 -2017

Lima, 01/06/2017

LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA HA DICTADO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

VISTO:

El Memorando N° 045-2017/SERPAR LIMA/SG/MML, de fecha 16 de marzo de 2017, suscrito por el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador establecido en el artículo 93° de la Ley del Servicio Civil, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA fue creado como "Servicio de Parques" mediante el Decreto Ley N° 17528, del 21 de marzo de 1969, a través del cual se promulgó la Ley Orgánica del Sector Vivienda, creándose y estableciéndose como Organismo Público Descentralizado de dicha cartera, encargado del planeamiento, estudio, construcción, equipamiento, mantenimiento y administración de los parques metropolitanos, zonales, zoológicos y botánicos con fines culturales y recreacionales y con fecha 12 de abril de 1984, la Municipalidad Metropolitana de Lima a través del Decreto de Alcaldía N° 031 incorpora al Servicio de Parques – SERPAR LIMA - como órgano descentralizado dentro de su estructura;

Que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señalan que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentra vigente a partir del 14 de setiembre del 2014, estableciéndose 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, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicio, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

Antecedentes que dieron mérito al inicio del Proceso Administrativo Disciplinario

1. Mediante Informe N° 350-2016/SERPAR-LIMA/GAF/SGRH/UEB/MML, de fecha 07 de junio de 2016, la Sub Gerencia de Recursos Humanos comunica a la Secretaría Técnica la aplicación del reglamento de asistencia, permanencia y puntualidad, aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 603-2004, para los servidores empleados de la entidad. Asimismo señala que para imponerse alguna sanción debe darse previo proceso administrativo disciplinario, de lo contrario se estaría vulnerando el debido procedimiento acorde a la Ley N° 30057.

2. Con fecha 28 de junio de 2016, la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios emite el Informe N° 133-2016/SERPAR-LIMA/SGRH/ST/MML, recomendando se instaure Proceso Administrativo Disciplinario, contra los presuntos infractores Abel Octavio Argaluz Carbajal, servidora Marcelina Pilar Mendoza Gonzales, Paulino





Wilfredo Obando De La Cruz, Alfredo José Calderón Marroquín, Juana Gladys Murillo Rodríguez, falta comprendida en la Ley del Servicio Civil - Ley 30057, artículo 85° inciso n) el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

3. Mediante Resolución Secretaría General N° 166-2016 de fecha 07 de julio de 2016, se apertura Proceso Administrativo Disciplinario, solicitándole a los presuntos infractores sus correspondientes descargos de los hechos.

4. Con fecha 13, 14 y 19 de julio de 2016 los presuntos infractores presentan su descargo respecto a la presunta infracción imputada.

Análisis de los hechos:

Respecto al Pronunciamiento de los servidores sobre los hechos imputados.

Notificado el servidor **Abel Octavio Argaluz Carbajal**, de la comisión de las infracciones referidas en la Resolución de Secretaría General N° 166-2016, de fecha 07 de julio de 2016, ha presentado su descargo contra las imputaciones en su contra; señalando lo siguiente:

- Que, al momento de la expedición de la Resolución se ha incurrido en grave afectación a dos principales Principios del Derecho Administrativo Sancionador, previstos en el artículo 230° de la Ley N° 27444, como es el Principio de Legalidad y de Tipicidad, ya que el Tribunal ha señalado que el Principio de Legalidad, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el Principio de Tipicidad, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando este el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal; Además no cuenta con el requisito de validez que debe tener un acto administrativo como es la motivación indicando que la 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 que se define en los artículos 3° y 43° de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el 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.
- Señala además, que en autos se observa que en la resolución se inicia el procedimiento sancionador, no se precisa cual es la o las conductas que considera como falta disciplinaria o administrativa, (no basta con señalar solo que ha incurrido en el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo); máxime tampoco se observa un acápite donde se precise con meridiana claridad cuál es el grado de responsabilidad atribuida a su parte en los hechos materia de investigación, máxime si existen varios denunciados, incumpliendo de esta forma la obligación por parte del Órgano Instructor, tanto al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, como obviamente al momento de resolver la imposición de una sanción, señalar cuál





es la norma o disposición que ha incumplido, sino también precisar cuál es la correspondiente falta que ha cometido.

- Que, al haberse emitido la resolución que inicia el procedimiento, en clara contravención a la ley y a los principios que inspiran el Derecho Administrativo Sancionador, se tiene como consecuencia que el proceso se encuentra viciado de nulidad insalvable, debiendo su despacho realizar los actos necesarios que permitan que la resolución final no devenga en nula.
- Considera que la imputación del supuesto de "incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", no le es aplicable, por cuanto no ha incurrido en incumplimiento de sus obligaciones, reitera, que el Órgano Instructor no ha cumplido con precisar cuál o cuáles son las conductas que se consideran como falta disciplinaria o administrativa, (no basta con señalar incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo); máxime que tampoco se observa con claridad cuál es el grado de responsabilidad atribuida a mi parte en los hechos materia de investigación, incumpliendo de esta forma el órgano instructor al momento de iniciar el PAD, como obviamente al momento de resolver la imposición de una sanción, señalar cuál es la norma o disposición que se ha cumplido, si no también, precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido; de otro lado debe señalar que mis funciones se vieron mediatizadas por el accionar de la Unidad de Escalafón y Beneficios, por cuanto en todo momento señala que tardanza es considerada a partir de la 8.11 a.m. y que nuestro ingreso sería hasta las 8.10 a.m. y que no constituye falta administrativa, tal como lo señala en el informe N° 294-2016/SERPAR LIMA/GA/UEB/MML en el que me considera 06 tardanzas, el mismo que se contradice en su totalidad con el Reporte de Control de Asistencia ya que solo tendría 04 tardanzas, teniendo dicha área una mala interpretación de la Ley y el Reglamento, por lo que se debe determinar que las personas responsables del control de asistencia del personal ni siquiera tienen claro desde qué hora se considera tardanzas llevando a error al servidor.
- El servidor señala que debido a lo expuesto no deberá ser pasible de responsabilidad administrativa por la inobservancia de las formalidades de la propia Unidad de Escalafón y Beneficios ya que no alertó de los riesgos previsibles al llegar pasada las 8.00 a.m. Por lo que solicitó tomar en cuenta sus descargos para una mejor resolución del procedimiento administrativo disciplinario, considerando que se han levantado las imputaciones de manera indebida por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, debiendo su despacho tomar en cuenta los grados de sanción correspondiente a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. Esto implica un claro mandato a la administración para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor"; por lo que solicitó tener por efectuado su descargo y oportunamente declarar improcedente y/o infundado la sanción en su contra.



Notificada la servidora Juana Gladys Murillo Rodríguez, respecto a la comisión de las infracciones descritas en la Resolución de Secretaría General N° 166-2016, procedió a realizar los descargos respectivos, precisando lo siguiente:



- Que, al momento de la expedición de la Resolución se ha incurrido en grave afectación a dos principales principios del derecho administrativo Sancionador, previstos en el artículo 230° de la Ley N° 27444, como es el Principio de Legalidad y de Tipicidad, ya que el Tribunal ha señalado que el principio de legalidad, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el principio de tipicidad, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando este el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal; Además no cuenta con el requisito de validez que debe tener un acto administrativo como es la motivación indicando que la 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 que se define en los artículos 3° y 43° de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el 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.
- Señala además, que en autos se observa que en la resolución que inicia el procedimiento sancionador, no se precisa cual es la o las conductas que considera como falta disciplinaria o administrativa, (no basta con señalar solo que ha incurrido en el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo); máxime tampoco se observa un acápite donde se precise con meridiana claridad cuál es el grado de responsabilidad atribuida a su parte en los hechos materia de investigación, máxime si existen varios denunciados, incumpliendo de esta forma la obligación por parte del Órgano Instructor, tanto al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, como obviamente al momento de resolver la imposición de una sanción, señalar cuál es la norma o disposición que ha incumplido, sino también precisar cuál es la correspondiente falta que ha cometido.
- Que, al haberse emitido la resolución que inicia el procedimiento, en clara contravención a la ley y a los principios que inspiran el Derecho Administrativo Sancionador, se tiene como consecuencia que el proceso se encuentra viciado de nulidad insalvable, debiendo su despacho realizar los actos necesarios que permitan que la resolución final no devenga en nula.
- Considera que, la imputación del supuesto de "incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", no le es aplicable, por cuanto no ha incurrido en incumplimiento de sus obligaciones, reitera, que el Órgano Instructor no ha cumplido con precisar cuál o cuáles son las conductas que se consideran como falta disciplinaria o administrativa, (no basta con señalar incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo); máxime que tampoco se observa con claridad cuál es el grado de responsabilidad atribuida a mi parte en los hechos materia de investigación, incumpliendo de esta forma el órgano instructor al momento de iniciar el PAD, como obviamente al momento de resolver la imposición de una sanción, señalar cuál es la norma o disposición que se ha cumplido, si no también, precisar cuál es la correspondiente falta





que se ha cometido; de otro lado debe señalar que mis funciones se vieron mediatizadas por el accionar de la Unidad de Escalafón y Beneficios, por cuanto en todo momento señala que tardanza es considerada a partir de la 8.11 a.m. y que nuestro ingreso sería hasta las 8.10 a.m. y que no constituye falta administrativa, tal como lo señala en el informe N° 294-2016/SERPAR LIMA/GA/UEB/MML en el que me considera 08, 09 y 08 tardanzas, el mismo que se contradice en su totalidad con el Reporte de Control de Asistencia ya que solo tendría menos tardanzas, teniendo dicha área una mala interpretación de la Ley y el Reglamento, por lo que se debe determinar que las personas responsables del control de asistencia del personal ni siquiera tienen claro desde qué hora se considera tardanzas llevando a error al servidor.

- La servidora señala que debido a lo expuesto no deberá ser pasible de responsabilidad administrativa por la inobservancia de las formalidades de la propia Unidad de Escalafón y Beneficios ya que no alertó de los riesgos previsibles al llegar pasada las 8.00 a.m. Por lo que solicito tomar en cuenta mis descargos para una mejor resolución del procedimiento administrativo disciplinario, considerando que se han levantado las imputaciones de manera indebida por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, debiendo su despacho tomar en cuenta los grados de sanción correspondiente a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. Esto implica un claro mandato a la administración para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor"; por lo que solicito tener por efectuado mi descargo y oportunamente declarar improcedente y/o infundado la sanción en su contra.



Notificada la servidora Marcelina Pilar Mendoza Gonzales, respecto a la comisión de las infracciones descritas en la Resolución de Secretaría General N° 166-2016, procedió a realizar los descargos respectivos, precisando lo siguiente:

- Que, la expedición de la Resolución se ha incurrido en grave afectación a dos principales principios del derecho administrativo Sancionador, previstos en el artículo 230° de la Ley N° 27444, como es el Principio de Legalidad y de Tipicidad, ya que el Tribunal ha señalado que el principio de legalidad, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el principio de tipicidad, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando este el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal; Además no cuenta con el requisito de validez que debe tener un acto administrativo como es la motivación indicando que la 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 que se define en los artículos 3° y 43° de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el 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.

- Señala además, que en autos se observa que en la resolución que inicia el procedimiento sancionador, no se precisa cual es la o las conductas que considera como falta disciplinaria o administrativa, (no basta con señalar solo que ha incurrido en el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo); máxime tampoco se observa un acápite donde se precise con meridiana claridad cuál es el grado de responsabilidad atribuida a su parte en los hechos materia de investigación, máxime si existen varios denunciados, incumpliendo de esta forma la obligación por parte del Órgano Instructor, tanto al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, como obviamente al momento de resolver la imposición de una sanción, señalar cuál es la norma o disposición que ha incumplido, sino también precisar cuál es la correspondiente falta que ha cometido.
- Que, al haberse emitido la resolución que inicia el procedimiento, en clara contravención a la ley y a los principios que inspiran el Derecho Administrativo Sancionador, se tiene como consecuencia que el proceso se encuentra viciado de nulidad insalvable, debiendo su despacho realizar los actos necesarios que permitan que la resolución final no devenga en nula.
- Considera que, la imputación del supuesto de "incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", no le es aplicable, por cuanto no ha incurrido en incumplimiento de sus obligaciones, reitera, que el Órgano Instructor no ha cumplido con precisar cuál o cuáles son las conductas que se consideran como falta disciplinaria o administrativa, (no basta con señalar incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo); máxime que tampoco se observa con claridad cuál es el grado de responsabilidad atribuida a mi parte en los hechos materia de investigación, incumpliendo de esta forma el órgano instructor al momento de iniciar el PAD, como obviamente al momento de resolver la imposición de una sanción, señalar cuál es la norma o disposición que se ha cumplido, si no también, precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido; de otro lado debe señalar que mis funciones se vieron mediatizadas por el accionar de la Unidad de Escalafón y Beneficios, por cuanto en todo momento señala que tardanza es considerada a partir de la 8.11 a.m. y que nuestro ingreso sería hasta las 8.10 a.m. y que no constituye falta administrativa, tal como lo señala en el informe N° 294-2016/SERPAR LIMA/GA/UEB/MML en el que me considera 06 tardanzas, el mismo que se contradice en su totalidad con el Reporte de Control de Asistencia ya que solo tendría 04 tardanzas, teniendo dicha área una mala interpretación de la Ley y el Reglamento, por lo que se debe determinar que las personas responsables del control de asistencia del personal ni siquiera tienen claro desde qué hora se considera tardanzas llevando a error al servidor.
- La servidora señala que debido a lo expuesto no deberá ser pasible de responsabilidad administrativa por la inobservancia de las formalidades de la propia Unidad de Escalafón y Beneficios ya que no alerto de los riesgos previsibles al llegar pasada las 8.00 a.m. Por lo que solicito tomar en cuenta mis descargos para una mejor resolución del procedimiento administrativo disciplinario, considerando que se han levantado las imputaciones de manera indebida por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, debiendo su despacho tomar en cuenta los grados de sanción correspondiente a la magnitud de las





faltas, según su menor o mayor gravedad debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. Esto implica un claro mandato a la administración para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor"; por lo que solicito tener por efectuado mi descargo y oportunamente declarar improcedente y/o infundado la sanción en su contra.

Notificado el servidor Alfredo José Calderón Marroquín, respecto a la comisión de las infracciones descritas en la Resolución de Secretaría General N° 166-2016, procedió a realizar los descargos respectivos, precisando lo siguiente:

- Que, en los considerandos de la Resolución se indica que en el reporte de control de asistencia del periodo 01/03/2016 al 31/05/2016, el suscrito registra 20 tardanzas de las cuales solo se justificaron 07 tardanzas, siendo las tardanzas sin justificar 13, sin indicar los días en los cuales supuestamente se incurrió en tardanza injustificada.
- Agrega que, la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos en el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el artículo 230° de la Ley N° 27444, establece cuales son los principios de la potestad sancionadora administrativa: 1) Legalidad 2) Debido Procedimiento 3) Razonabilidad 4) Tipicidad 5) Irretroactividad 6) Concurso de Infracciones 7) Continuación de Infracciones 8) Causalidad 9) Presunción de Licitud 10) Non Bis In Ídem. Entre los mencionados principios del procedimiento administrativo sancionador, debe considerarse que el debido procedimiento reconoce el derecho de los administrados a la defensa y a una decisión debidamente motivada y fundamentada, que conforme al numeral 14° del artículo 139° de la Constitución Política del Perú "nadie puede ser privado de defensa en ningún estado del proceso.
- Que, habiéndose iniciado un proceso administrativo disciplinario enmarcado en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, no se ha tomado en consideración, lo dispuesto en su Reglamento, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, artículo 107° último párrafo "el acto de inicio con el que se imputan los cargos deberá ser acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario", en ese sentido, no se ha indicado los días que supuestamente llegué tarde.
- Por lo que la Resolución mediante la cual se le instaura proceso administrativo disciplinario contraviene el principio de legalidad y debido procedimiento administrativo, puesto que se instaura al suscrito proceso administrativo disciplinario en contra de lo señalado en el reglamento de la Ley, toda vez que las supuestas tardanzas que se le imputan tal como señala la Resolución precitada son del periodo de marzo 2016, sin embargo la precitada resolución no indica que días del mes de marzo supuestamente no justificué las referidas





tardanzas. Así como solo se le notifica con la Resolución la apertura del proceso sin adjuntarse de acuerdo a Ley, los antecedentes documentarios e informes que sustentan el referido acto resolutorio, no se ha tenido en cuenta lo que establece en el artículo 8° del RIT, señala textualmente "...El ingreso al centro de trabajo se hará en los horarios establecidos, existiendo una tolerancia de quince (15) minutos", es decir al permitir tu ingreso y tolerancia no quiere decir que se esté incurriendo en falta, hecho que la administración lo está permitiendo, por lo que se colige que la propia entidad le hace incurrir en falta (con esa aparente y disfrazada benevolencia que hace al trabajador inducirlo a que se cometa la supuesta falta), por lo que se colige que la resolución en donde se le apertura proceso administrativo contraviene el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que establece textualmente "supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria: inciso d) el error inducido por la administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal". Es decir que la hora de tolerancia no puede ser pasible de un proceso administrativo.

- Por otro lado, señala que el artículo 107° del referido Reglamento establece que no procede abrir proceso disciplinario, sin que previamente se cumpla con notificar los antecedentes documentarios que sustentan la referida resolución, caso contrario se atenta contra su derecho constitucional a la defensa. Por lo que en ese sentido, el debido proceso ha sido vulnerado cuando SERPAR notifica la Resolución de Secretaría General N° 166-2016, por supuestas tardanzas sin justificar las mismas, que según se señala han ocurrido en el mes de marzo de 2016; sin precisar las fechas que supuestamente ha incurrido en tardanza en las cuales supuestamente he incurrido en las mismas, y al no adjuntarse los documentos que la sustentan, al momento de solicitarle sus descargos, dicho accionar administrativo deviene en nulo.
- Asimismo, señala que no ha cometido falta alguna en sus labores diarias dentro de su centro de trabajo, y nunca ha tenido llamadas de atención ni verbal, ni escrita de su jefe inmediato el Sr. Jorge Hurtado Herrera, hecho que la Secretaria Técnica no ha agotado los procedimientos para verificar y de manera arbitraria me proceden a instaurar un Proceso Administrativo totalmente ilegal. Con lo expuesto dicha resolución, constituye un peligroso precedente para la estabilidad emocional de los servidores de la Entidad, cuando se procede a aperturar un proceso disciplinario en base a supuestas tardanzas injustificadas, al no señalar de manera clara y precisa la imputación, asimismo el artículo 65° del Reglamento Interno de Asistencia, Permanencia y Puntualidad de servidores sujeto al régimen de la Actividad Pública de SERPAR, cuando se refiere en su ítem a) que: "en el primer mes, será pasible de amonestación escrita, cursado por el Director de la Oficina de Personal, con copia a su Legajo Personal", y será recién en la quinta reincidencia se le instaurará Proceso Administrativo Disciplinario, más aún teniendo en cuenta que nunca ha sido amonestado ni verbal ni por escrito por su jefe inmediato, ni por el Sub Gerente de Recursos Humanos, conforme se advierte en su legajo personal, en consecuencia no se está procediendo conforme a lo establecido en el citado reglamento Interno de trabajo.
- Que, no se ha tomado en consideración en numeral 9) del artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, la cual dispone que "Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario". Al efecto el Tribunal Constitucional, considera que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no pueden





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 la valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional. En ese sentido se deberá tener en cuenta el principio de proporcionalidad, el cual está estructurado por tres principios: (i) el de idoneidad y adecuación; (ii) el de necesidad; y (iii) el de proporcionalidad en sentido estricto. Esto supone que el tribunal deberá evaluar todas las posibilidades fácticas (idoneidad y necesidad), a efectos de determinar si, efectivamente, en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adopta. La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado Constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido este colegiado, esto "implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos".

Respecto al Pronunciamiento del Órgano Instructor

Que, nuestra Constitución Política, en su artículo 51º, establece que la Constitución prevalece sobre toda norma legal, la Ley; sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente; por el cual, en atención a los Principios del Debido Procedimiento y Razonabilidad previstos en los artículos IV ítems 1.1 y 1.4 del Título Preliminar e incisos 2) y 3) del artículo 230º, de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido, respetando las garantías del debido proceso, debiendo las autoridades prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir con normas infringidas o asumir sanción; así como la determinación de la sanción, considere criterios como la existencia o no de la intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de la infracción. El Principio del Debido Procedimiento se constituye en el derecho de ofrecer y producir pruebas consistentes, precisamente en presentar material probatorio, a exigir que la administración produzca y actúe los ofrecidos por el administrado en tiempo hábil y a contradecir aquellos que la administración considere relevantes para resolver el asunto. Complementariamente, implica la facultad de controlar el ofrecimiento y la producción de la prueba, tanto la suya, como de la propia administración y a contestarla oportunamente, cuando ella convenga a sus intereses;

Que, de conformidad a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, señalan que para la imposición de la sanción respectiva, se debe atender los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, estas normativas, a su vez, prevén criterios como la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; el perjuicio económico causado; la repetición y/o continuidad de la infracción; las circunstancias de la comisión de infracción; el beneficio ilegalmente obtenido y la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor; asimismo el grado igualmente de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocer y apreciar debidamente la concurrencia así como la reincidencia y continuidad en la comisión de faltas, entre otras;





Que, la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos en el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones; siendo la falta cometida una infracción prevista expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, luego del análisis de los actuados y de los descargos correspondientes por los infractores; se concluye lo siguiente:

Que, como órgano instructor guiados por el Derecho al Debido Proceso que constituye un derecho humano, que todo Estado Democrático y Constitucional de derecho debe proteger y respetar, debiendo precisarse que las garantías del debido proceso trascienden su aplicación a sede jurisdiccional, por lo que debe aplicarse a todo proceso y procedimiento, siempre que de por medio exista el ejercicio de poder por parte de un órgano o entidad del Estado, no existiendo excepción alguna que permita sustraer a ningún Poder del Estado el respeto a las garantías del debido proceso, tal como lo han señalado de manera uniforme y reiterada la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional del Perú; y estando al descargo de los servidores y estando al descargo de los trabajadores, se debe determinar que de la revisión de los actuados que obran en el expediente de los presuntos infractores quienes pertenecen al régimen laboral N° 276, siendo aplicable el Reglamento Interno de Asistencia y Permanencia y Puntualidad de servidores sujetos al régimen de la Actividad Pública de SERPAR LIMA, en el que se establecen las obligaciones para el personal de la entidad.

En el caso bajo análisis, se advierte que dicho reglamento fue emitido con el objetivo de establecer el procedimiento que formalice y garantice un adecuado control de asistencia, puntualidad, permanencia, imposición de las medidas disciplinarias que correspondan y estímulos a los servidores por el cumplimiento del reglamento.

En el presente proceso administrativo se ha cumplido el Principio de Legalidad, regulado en el artículo IV de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, dispone que la administración pública deba sujetarse a sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico. La obligatoriedad de alcanzar lo establecido en el artículo 25° del Reglamento de SERPAR LIMA que señala "las inasistencias y tardanzas injustificadas en forma reiterada dan lugar a los descuentos correspondientes, sin perjuicio de calificar como falta de carácter disciplinario, sujetas a la sanción disciplinaria dispuesta por ley, (...)".

Asimismo, se ha cumplido con respetar el derecho de defensa, el numeral 14) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú dispone que nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso. Sobre este aspecto el Tribunal Constitucional ha señalado que "(...) el debido proceso y los derechos conforman su contenido esencial están garantizados no solo en un proceso judicial, sino también en el ámbito del derecho administrativo (...), siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso el cual (...) se proyecta como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de alguna de las partes, sea en un proceso o procedimiento o en el caso de un tercero con interés".

En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene señalar lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, este constituye un requisito de validez del acto que se sustenta "mediante la relación concreta directa de los hechos probados relevantes del caso específico". Y la exposición de las razones jurídicas y normativas que justifican el acto emitido; no siendo admisibles como motivación, las fórmulas generales, vacías de fundamento





oscuras o que por la vaguedad no resulten esclarecedoras para la motivación del acto; por lo que la entidad a fin de hacer el ejercicio de la potestad sancionadora respetando los derechos constitucionales, tales como el derecho de defensa, el debido procedimiento administrativo, pasa como el deber de motivación.

En el presente caso, los documentos que obran en el expediente se aprecia que mediante Resolución de Secretaría General N° 166-2016, de fecha 07 de julio de 2016, la Secretaría General instauró proceso administrativo disciplinario a los presuntos infractores indicados en los párrafos precedentes solicitándoles sus respectivos descargos, indicándoles de manera específica cuáles eran los hechos que se le atribuían, adjuntándose la copia del reporte de ingreso del personal.

De conformidad a lo previsto en la Ley de Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento, la sanción posible teniendo en cuenta que la falta ha generado únicamente trámites administrativos, mas no perjuicio económico, no se ha ocultado la falta ni ha sido reiterada, por lo que sería una falta leve cuya sanción sería aplicable de Amonestación Escrita de conformidad con el inciso a) del artículo 88° de la de la Ley 30057.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: OFICIALIZAR MEDIDA DISCIPLINARIA DE AMONESTACIÓN ESCRITA, a los servidores Abel Octavio Argaluz Carbajal, Marcelina Pilar Mendoza Gonzales, Paulino Wilfredo Obando De la Cruz, Alfredo José Calderón Marroquín y Juana Gladys Murillo Rodríguez.

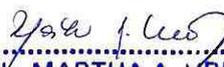
ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la presente Resolución puede ser impugnada con recurso de reconsideración o apelación, dentro de los quince días hábiles siguientes de su notificación.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR a la Sub Gerencia de Gestión Documentaria la notificación de la presente Resolución a los servidores indicados en el primer artículo conforme a lo señalado en el artículo 21° de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR el expediente a la Secretaría Técnica para su custodia y Archivo.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA
Sub Gerencia de Recursos Humanos
SERPAR | SERVICIO DE
PARQUES DE LIMA
Municipalidad Metropolitana de Lima

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
Transcripción N° 568-016
V:
Para Conocimiento y fines cumple con
Transcribir: 01 JUN 2017
N° de Fecha
Atentamente.

Bach. MARTHA A. URIARTE AZABACHE
Sub Gerente de Gestión Documentaria