



Academia de la Magistratura

RESOLUCIÓN DE ORGANO SANCIONADOR N° 001-2022-AMAG/DG Lima, 25 de marzo de 2022

VISTO:

El informe de Precalificación N°001-2022-AMAG/SA/RRHH/STRDPS, Carta N°001-2022-AMAG-SA/RRHH/OI, Carta N°001-2022-AMAG-SA/RRHH/GACG por el cual el señor Chimoy Garcia emite sus descargos, Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-AMAG/SA-RR.HH.-OI, y demás documentos relacionados con la investigación practicada en el Expediente Administrativo N° 097-2021-AMAG/SA/RRHH/STRDPAS, inicia Procedimiento Administrativo disciplinario seguido contra del servidor **GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA**, por su actuación como Programador Web de la Subdirección de Informática de la Academia de la Magistratura, Carta N°006-2022-AMAG-DG por el cual notifica el Informe de Órgano Instructor, Informe N°008-2022-SA/RRHH/GACG, y ;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece 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 del servicio a cargo de estas;

Que, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serian aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM publicado el 13 de junio de 2014, establece que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento (...);"

Que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014;

Que, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del citado Reglamento General;

Que, el 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



Academia de la Magistratura

Servicio Civil”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, el artículo 102° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante el Reglamento General el cual constituye sanciones disciplinarias: la amonestación verbal y escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses y la destitución, concordante con el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la LSC;

Que, el artículo 115° del Reglamento General establece que la resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;

Que, por su parte, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC – “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PS, de fecha 20 de marzo de 2015, y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016, establece en su numeral 6.3 que los procedimientos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con posterioridad a dicha fecha, se someten a las reglas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC “Régimen disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, se especificó que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha, se rigen por las reglas procedimentales y sustantivas previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, con Informe de Precalificación N° 028-2020-AMAG/SA/RRHH/STRDPS la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó dar inicio al procedimiento disciplinario en contra el servidor **GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA**, en calidad de Subdirectora de Recursos Humanos al momento de la comisión de la falta;

Que, de conformidad con lo señalado por el literal a) del artículo 106° del Reglamento General, se otorgó al servidor **GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA** el plazo de cinco (05) días hábiles para que presente sus descargos, mediante Carta N°001-2022-AMAG-SA/RRHH/GACG de fecha 28/02/2022 dicho servidor presentó sus descargos;

Que, el artículo 90° de la LSC establece que: “(..) *La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. (...)*”; que, en caso de sanción de destitución, la subdirectora de recursos



Academia de la Magistratura

humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción; por lo que la Subdirectora (e) de Recursos Humanos ha emitido el Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-AMAG/SA-RR.HH.-OI como órgano instructor recomendando la sanción de destitución en el presente caso, por lo que correspondiente a esta Dirección General, emitir el acto administrativo que concluya la primera instancia;

Que, en ese sentido, corresponde a la Dirección General asumir competencia en el presente procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo establecido artículo 90, así como, en el numeral 93.2 del artículo 93° del Reglamento General y, en respeto irrestricto de los principios de legalidad y debido procedimiento;

Que, al estar comprendido en una investigación administrativa disciplinaria con propuesta de sanción de destitución, en mérito al artículo 90, concordante con el numeral 3 del artículo 93 del reglamento de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, corresponde asumir como órgano sancionador al titular de la ENTIDAD en este caso a la Dirección General AMAG en el Expediente N°097-2022-AMAG/SA/RRHH/STRDPS, para efectos de su intervención como autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Antecedentes

1. Mediante **Informe N° 00034-2021-AMAG/SA/INF-GACG** de fecha **29 de octubre de 2021** el servidor Gustavo Alfredo CHIMOY GARCIA, dirigido al Sub Director de Informática, con el Asunto: **Solicito facilidades para seguir laborando vía trabajo remoto**, amparando su pedido en numeral 10.3 del artículo 10 del Decreto Supremo 1474, DECRETO LEGISLATIVO QUE FORTALECE LOS MECANISMOS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADULTA MAYOR DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19, publicado el 03 de mayo de 2020 y el numeral 16.1 e) del artículo 16 del Decreto Legislativo 1499, DECRETO LEGISLATIVO QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR Y FISCALIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIO LABORALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19, publicado el 03 de mayo de 2020.
2. Que, en el mismo **Informe N° 00034-2021-AMAG/SA/INF-GACG**, argumenta que es padre de familia de 2 menores, uno de 2 años y el otros de 10 meses de edad; y que en su domicilio vive con dos adultos mayores: su madre de 66 años de edad y su tía de 67 años, por lo cual rechaza reiniciar labores presenciales porque podría contagiar a su familia, por lo cual precisa y cito: *“Invoco se considere la protección de mis menores hijos y de mis familiares adultos mayores en esta coyuntura, por cuanto el retorno a las labores presenciales se verá expuestos al virus del COVID-19 todos los días de lunes a viernes al retorno de mis labores, lo cual les puede provocar la enfermedad con riesgos muy altos para su salud. (...)”*; así mismo hace de conocimiento que como padre de familia e hijo de una adulta mayor no desea exponer al peligro de la enfermedad de COVID-19 a sus familiares, por lo cual solicita se brinde las facilidades laborales para continuar laborando vía trabajo remoto y que la Academia de la Magistratura garantice las medidas de bioseguridad en el centro de labores.



Academia de la Magistratura

3. Que, expone en la parte final de su informe, conforme lo determina el Decreto de Urgencia N° 055, el servidor viene ejerciendo su cargo de Programador Web para la Academia de la Magistratura, sin ningún problema en vía remoto, para lo cual precisa sus actividades, que se detallan en forma literal: *“(...) he realizado actualizaciones y mantenimiento continuo al STD, desarrollo del aplicativo de Mesa de Partes Virtual, desarrollo de los módulos de Gestión de Convenios y Acuerdos, desarrollo del Formulario de Acceso a la Información Pública, incluso, para las capacitaciones al personal de la AMAG en cada desarrollo del aplicativo lo he realizado de forma correcta mediante la plataforma de Google Meet y las atenciones diarias los realizo ya sea por correo electrónico, mensajería WhatsApp y llamadas telefónicas tanto en mi celular personal como institucional. (...)”*
4. Mediante la **Circular N° 008-2021-AMAG-SA/RR.HH.**, de fecha 12 de noviembre de 2021, se procede a aclarar las consultas presentadas sobre **Circular N° 007-2021-AMAG-SA/RR. HH**; a través del cual, la Subdirección de Recursos Humanos brindó mayores precisiones sobre el trabajo presencial y trabajo remoto, siendo el caso de la última modalidad de trabajo, aplicable únicamente a los trabajadores que presentan casos que guardan relación con Covid-19. En ese sentido y acorde a lo expuesto en la última circular, se sugiere poner énfasis en lo siguiente:

“Para el caso de aquellos informes médicos que aún se encuentren en trámite, se recomienda que los servidores que declararon en las Declaraciones Juradas de Salud que se encuentran en condición de vulnerables, continúen realizando trabajo remoto.

Se precisa que la condición de vulnerable debe ser validada con el informe médico que presentarán los trabajadores, ello a fin de determinar la continuidad de trabajo remoto o de ser el caso el retorno al trabajo presencial.”
5. Que, como consecuencia de las precisiones dispuestas por la Sub Dirección de Recursos Humanos, se procede a notificar vía STD - Sistema de Trámite Documentario- al servidor Gustavo Alfredo Chimoy García para su conocimiento y cumplimiento estricto de lo establecido; a través del **Proveído N° 718-2021-AMAG/SA-INF**, remitida por su jefe inmediato el Subdirector de Informática José Luis Sabogal Rosas, en la misma fecha 12 de noviembre de 2021.
6. Que, el Subdirector de Informática a través del **Memorando N° 081-2021-AMG-SA-INF**, procede a realizar la consulta a la Subdirección de Recursos Humanos, sobre la continuidad de Trabajo Remoto del ingeniero Gustavo Chimoy García, la misma que a continuación cito: ***“Es grato dirigirme a usted (...), para consultarle si se puede brindar las facilidades laborales, para continuar laborando vía trabajo remoto, desde el día 03 de noviembre de 2021, al Ing. Gustavo Alfredo Chimoy García, por las razones que expone en el Informe N° 00034-2021-AMAG-SA-INF-GACG”.***
7. Mediante **Informe N° 682-2021-AMAG-SA/RR.HH.**, de fecha 19 de noviembre de 2021, expedida por la Subdirectora de Recursos Humanos, se procede a responder al Informe N° 00034-2021-AMAG/SA/INF-GACG; llegando a precisar lo siguiente en el numeral 3:



Academia de la Magistratura

“3. Asimismo, si bien el servidor en su documento no hizo mención a su cónyuge o conviviente (si labora en alguna entidad pública o privada o si está al cuidado íntegro de su familia), en la conversación sostenida a través del hilo telefónico señaló que su conviviente trabaja en el Ministerio del Interior y está laborando de manera semipresencial; es decir, se traslada a su entidad para cumplir sus funciones; relato que nos ilustra y esclarece mejor el panorama de cuidado integral de su familia, la misma que, con la modalidad de trabajo que efectúa su conviviente (semipresencial) no se ha visto desmejorado el cuidado de su familia.”

(...)

12. Estando al pedido formulado por el servidor, **se advierte que los motivos en lo que sustenta su pedido para continuar realizando trabajo remoto no se encuentra en los alcances señalados en la Circular N° 07-2021 y N° 08-2021, al no ser un servidor vulnerable con factor de contagio a Covid -19, por lo que, es de opinión de este Despacho que el servidor debe realizar trabajo presencial, salvo mejor parecer.**

Se recomienda elevar el presente informe a la Dirección General, a fin de que determine las acciones a realizar en torno al pedido efectuado por el servidor Gustavo Alfredo Chimoy García, quedando este Despacho a las instrucciones para las tramitaciones correspondientes.”

8. Mediante del **Memorando N° 3726-2021-AMAG/SA**, de fecha 29 de noviembre de 2021, la Secretaria Administrativa responde a varios Informes; entre ellos el Informe N° 677-2021-AMAG-SA/RRHH, expedida por la Subdirección de Recursos Humanos, en relación a Nelia Isabel Escalante Cano otorgándole el permiso para realizar trabajo remoto, por motivo de tener una hija diagnosticada con riesgo de Covid 19; y sobre ello se sugiere tener la consideración respectiva y análogamente a los otros informes de otros servidores, dentro de estos últimos el Informe N° 00034-2021-AMAG/SA/INF-GACG; presentado por el servidor Gustavo Alfredo Chimoy García.
9. Mediante **Memorando N° 093-2021-AMAG-SA-INF**, de fecha 01 de diciembre de 2021, expedida por el Subdirector de Informática, dirigida a Gustavo Alfredo Chimoy García; de manera reiterativa se sirva cumplir con lo solicitado a través del Proveído N° 718-2021-AMAG/SA-INF y la Circular N° 0008-2021-AMAG-SA/RRHH, y de manera específica cumpla con lo siguiente:

“Dado que su periodo vacacional ha concluido el 29 de noviembre, debiendo retornar el 30 de noviembre, **agradeceré a Ud. hacer llegar una copia del Informe Médico actualizada (no constancias, no recetas u otros) expedido por Es salud o EPS contratada, presentado a la Subdirección de Recursos Humanos que lo autorizaría para realizar el trabajo de manera remota, de no contar con ello, se le exhorta realizar su trabajo de manera presencial.** Finalmente, esta Subdirección no avalará reportes de trabajo remoto que no se encuentren autorizados por la Subdirección de Recursos Humanos.”

10. Que, por medio del **Memorando N° 520-2021-AMAG/RR.HH.**, de fecha 03 de diciembre de 2021, expedida por la Subdirectora de Recursos Humanos (e), dirigida al Subdirector de Informática, se advierte que ha transcurrido tres días y el referido servidor investigado no ha remitido el



Academia de la Magistratura

informe médico actualizado en caso de corresponder; asimismo, se advierte de la revisión en el STD que el Memorando no ha sido aceptado. Finalmente, se precisa lo siguiente:

*“De conformidad a lo dispuesto en el numeral 6.2.3 de la Directiva N° 002-2020-AMAG-CD/P “Directiva para el procedimiento de Trabajo Remoto de los Servidores de la Academia de la Magistratura”¹, **señala que es el Jefe inmediato del órgano o unidad orgánica**, quien identificará el grupo de servidores que realizarán trabajo remoto de manera integral, entre otras, tomando en cuenta la pertenencia del servidor/a al grupo de riesgo, así como las funciones o naturaleza de su puesto y las disposiciones que emita la Autoridad Sanitaria Nacional (...)*

En ese sentido, sírvase a informar a esta Subdirección si autoriza el trabajo remoto del servidor Gustavo Alfredo Chimoy García, correspondiente a los días 30 de noviembre, 01 de diciembre, 02 diciembre y 03 de diciembre del presente año, caso contrario se iniciará las acciones correctivas que corresponda.”

11. Que, mediante el **Informe N° 00040-2021-AMAG/SA/INF-GACG**, de fecha 06 de diciembre de 2021, el Ing. Gustavo Alfredo Chimoy García procede a solicitar la continuidad de las labores en trabajo remoto a la Subdirectora de Recursos Humanos (e); en la que se considere principalmente lo indicado en el Memorando N° 3726-2021-AMAG/SA, párrafos 3 y 4, citado por el servidor:

“En tal sentido, teniendo en cuenta lo sugerido por la encargada de la Oficina de Asesoría Jurídica, respecto a la solicitud de la mencionada servidora, es de entender que el mismo criterio deberá aplicarse en los casos relacionados con los Informes de la referencia c).

Finalmente, con relación a los casos a que se hace mención en el Informe de la referencia d), este despacho, considerando que no hay normativa al respecto, comparte el criterio que los servidores (2), en el marco de lo autorizado por el Gobierno Central, realicen trabajo remoto hasta el 31 de diciembre 2021, considerando que el criterio aplicado debe ser de conocimiento de los Jefes de las Unidades Orgánicas a las que pertenecen los servidores.”

12. Por lo que se puede apreciar que el servidor investigado manifiesta que se considere a su caso tomando en consideración la misma evaluación de los otros servidores, por el cual se le procede a otorgarles el trabajo remoto; sin embargo, se advierte por parte del servidor que no realiza una evaluación rigurosa e independiente.
13. Que, mediante el **Memorando N° 101-2021-AMAG-SA-INF**, de fecha 06 de diciembre de 2021, el Subdirector de Informática, le manifiesta a la Subdirección de Recursos Humanos, que se reafirma en lo indicado en el Memorando N° 093-2021-AMAG-SA-INF de no avalar reportes de trabajo remoto del personal, si este no se encuentra en el marco de lo indicado en la Circular N° 0008-2021-AMAG-SA/RRHH.

¹ Aprobado mediante Resolución N° 053-2020-AMAG-CD/P de fecha 6 de octubre de 2020.



Academia de la Magistratura

14. Que, por medio del **Memorando N° 537-2021-AMAG/RRHH**, de fecha 13 de diciembre de 2021, dirigida al Ing. Gustavo Alfredo Chimoy García, por el cual se describe la secuencia de su comportamiento y le indica que esta Subdirección de Recursos Humanos va a realizar las acciones correspondientes en el ámbito de su competencia.
15. Que, a través del **Memorando N° 111-2021-AMAG-SA-INF**, de fecha 16 de diciembre de 2021, el Subdirector de Informática procede a informar a la Subdirección de Recursos Humanos, el abandono de trabajo del Ing. Gustavo Alfredo Chimoy García, al considerar la no continuidad de su trabajo remoto y que debió haber retornado a laborar de manera presencial desde el 30 de noviembre de 2021; por lo que, se solicita realizar las acciones correspondientes.
16. Que, a través del correo enviado por la Secretaria Técnica Norma Elizabeth Company Navarro, de fecha 20 de diciembre de 2021, procede a realizar la consulta a la Trabajadora Social Guisela Dora Tito Rebatta, a su Jefe Inmediato José Luis Sabogal Rosas y al analista de remuneraciones Luigi Arturo Hernandez Chanamé; si el servidor investigado – Gustavo Alfredo Chimoy García – se le ha consignado trabajo remoto y/o ha justificado su inasistencia entre las fechas del 01 de diciembre hasta el 17 de diciembre. Obteniéndose la respuesta en la fecha, al correo enviado a cada una de las áreas, en la que se indica que no se le ha asignado ningún trabajo remoto y/o tampoco hay justificación alguna sobre su inasistencia al centro de labores, por lo que se tendría:

Cuadro 01
Faltas Injustificadas: Periodo Del 30 de noviembre al 17 de diciembre 2021
del servidor AMAG (*)

Mes	Fechas de inasistencia	N° de inasistencias injustificadas en días
Noviembre	30/11/2021	01 día
Diciembre	01 al 17/12/2021	17 días
Total		18 días

(*) Fuente: Sub Dirección de RR.HH.

17. Que, con el **Informe N° 771-2021-AMAG/RR.HH.**, de fecha 20 de diciembre de 2021, se procede a derivar el presente caso a la Secretaria Técnica del Régimen del Procedimiento Disciplinario y Sancionador, a fin realizar las acciones correspondientes a sus atribuciones conferidas por Ley, por lo que mediante INFORME N° 001-2022-AMAG/SA/RRHH/STRDPS, de fecha 04 de enero de 2022, dirigido a la Sub Directora de Recursos Humanos, con el **Asunto: Solicito Informe y Record de Asistencia**, la referida solicita reporte detallado sobre las inasistencias del servidor Gustavo Alfredo CHIMOY GARCIA, por el periodo del 30 de noviembre al 30 de diciembre de 2021, debiendo precisar si presenta inasistencias justificadas o injustificadas al centro de labores.
18. Mediante **MEMORANDO N° 032-2022-AMAG/SA-RR.HH**, con el Asunto: Remito Información, la Sub Dirección de Recursos Humanos remite el RECORD DE ASISTENCIA del servidor Gustavo Alfredo CHIMOY GARCIA, detallando las inasistencias entre el 30 de noviembre al 30 de diciembre del año 2021, la cual se resume en el siguiente cuadro:



Academia de la Magistratura

Cuadro 02
Faltas Injustificadas: Periodo Del 30 de noviembre al 30 de diciembre 2021
del servidor AMAG (*)

Mes	Fechas de inasistencia	N° de inasistencias injustificadas en días
Noviembre	30/11/2021	01 día
Diciembre	01 al 30/12/2021	30 días
Total		31 días

(*) Fuente: Reporte emitido por la Sub Dirección de RR.HH.

19. Mediante **MEMORANDO N° 008-2022-AMAG-SA-INF**, de fecha 17 de enero de 2022, el Sub Director de Informática, con el Asunto: Conversaciones con el Ing. Gustavo Alfredo Chimoy García, hace de conocimiento a la Sub Dirección de Recursos Humanos, en dicha conversación afirma que salió de viaje a partir del 15 de diciembre y se encuentra según indica la conversación hasta la fecha fuera de la ciudad de Lima, siendo que la conversación se desarrolló en fecha 07 de enero de 2022, por lo que el Subdirector de Informática en una segunda comunicación realizada por el investigado en fecha 14 de enero indica que desea una respuesta de las tareas y actividades que podría realizar, el Subdirector de Informática en el documento emitido precisa lo siguiente y cito:

“A raíz de este último mensaje, el suscrito se comunicó con el Ing. Gustavo Alfredo Chimoy García y se le indicó lo siguiente:

- 1. El personal de la Subdirección de Informática se encuentra realizando su trabajo de manera presencial.*
- 2. Cualquier comunicación que quiera realizar a este Despacho debe hacerlo a través de los canales formales”*

Desarrollo del Procedimiento Disciplinario

20. Mediante **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 001-2022-AMAG/SA/RR.HH/STRDPS**, de fecha 10 de febrero de 2022, el Secretario Técnico del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, recomienda **INICIAR PAD** al Servidor Gustavo Alfredo Chimoy García, en calidad de Programador Web de la Subdirección de Informática de la Academia de la Magistratura.
21. Con fecha 11 de febrero de 2022, la Subdirectora de Recursos Humanos, acogiendo la recomendación, notifica la **CARTA N°001-2022-AMAG/SA-RR.HH.-OI**, de fecha 10 de febrero de 2022, mediante el cual se le **INICIA** procedimiento administrativo disciplinario al servidor Gustavo Alfredo Chimoy García.
22. Mediante Carta N° 10-2022-AMAG/SA, de fecha 11 de febrero de 2022, con el Asunto: Aplicación de Medida Cautelar dentro del PAD, el órgano instructor comunica al servidor Gustavo Alfredo Chimoy García, la aplicación de la medida cautelar dentro del procedimiento disciplinario y



Academia de la Magistratura

ordena al servidor apersonarse a las instalaciones de la Academia de la Magistratura, debido a que ha sido puesto a disposición de la Subdirección de Recursos Humanos debiendo apersonarse al día siguiente de su notificación, acto que fue realizado en fecha 14.02.2022, por lo que debía presentarse en fecha 15.02.2022.

23. Mediante Informe N° 00001-2022-AMAG/SA/RRHH-GACG, y ante el hecho haber sido puesto a disposición de la Subdirección de Recursos Humanos, el servidor manifiesta encontrarse con síntomas de gripe y manifiesta que no podrá acercarse a las instalaciones de la AMAG, a fin de no provocar contagios
24. Mediante Memorando N° 153-2022-AMAG/RR.HH., de fecha 15.02.2022, la Subdirección de Recursos Humanos, comunica al servidor que deberá conducirse al centro de salud más cercano, a fin de ser debidamente evaluado por un profesional de la salud, debiendo remitir las evidencias correspondientes a fin de que sustente su estado de salud.
25. Mediante Informe N° 00002-2022-AMAG/SA/RRHH-GACG, el servidor manifiesta que ha sido diagnosticado con faringitis aguda y descarte de COVID-19, sin descanso médico.
26. Mediante Memorando N° 162-2022-AMAG/SA-RR.HH. de fecha 18 de febrero de 2022, con el asunto sobre apersonamiento a la AMAG, la Subdirectora de Recursos Humanos requiere al señor Gustavo Alfredo Chimoy García la presentación de los resultados de prueba Covid para el día lunes 21 de febrero de 2022.
27. Mediante Informe N° 00003-2022-AMAG/SA/RRHH-GACG, de fecha 18 de febrero de 2022, el servidor solicita Prorroga para la presentación de descargos, indicando que se encuentra con problemas de salud, sin embargo, no anexa documento que acredita su estado de salud deteriorado.
28. Mediante Memorando N° 169-2022-AMAG/RR.HH., de fecha 22 de febrero de 2022, la Subdirección de Recursos Humanos, comunica al servidor que se le ha otorgado cinco (05) días de ampliación para que cumpla con la presentación de sus descargos.
29. Mediante Informe N° 00004-2022-AMAG/SA/RRHH-GACG, de fecha 22 de febrero de 2022, el servidor pone en conocimiento a la institución el resultado negativo de su prueba y de su estado de salud.
30. Mediante Memorando N° 170-2022-AMAG/SA-RR.HH., de fecha 23.02.22, la Subdirección de Recursos Humanos comunica al servidor, que habiendo resultado negativo la prueba de COVID-19, se apersona a partir del 24.02.2022, a la Subdirección de Recursos Humanos para la ejecución de la medida cautelar.
31. Mediante Informe N° 00005-2022-AMAG/SA/RRHH-GACG, el servidor pone en conocimiento a la Subdirección de Recursos Humanos, que si bien es cierto, sobre el resultado negativo de su prueba, también ha mencionado que tiene síntomas de garraspera y tos seca y que viene guardando reposo, porque ha sentido un malestar general, tomó contacto con la médico



Academia de la Magistratura

ocupacional de la AMAG, para que coordine el seguimiento para el día 24.02.2022, con dicho profesional, solicitando que se extienda el apersonamiento para el día lunes 28 de febrero, indicando que para esa fecha estará recuperado.

32. Mediante Memorando N° 174-2022-AMAG/SA-RR.HH de fecha 24 de febrero de 2022, la Subdirección de Recursos Humanos, comunica al servidor que ante la no presentación de documentos que acreditan su estado de salud deteriorado se estaría configurando un caso de faltas injustificadas y vulneración al Reglamento Interno de Trabajo de la AMAG.
33. Con Informe N° 00006-2022-AMAG/SA/RRHH-GACG, de fecha 24 de febrero de 2022, el servidor comunica que no se ha dado atención a su pedido formulado mediante Informe N° 00002-2022-AMAG/SA/RRHH-GACG relacionado a la autorización de trabajo remoto.

II. NORMA JURÍDICA VULNERADA

Reglamento Interno de Trabajo de la Academia de la Magistratura², establece:

- *Artículo 7.- Obligaciones del Trabajador:*
Constituyen obligaciones de los trabajadores de la AMAG: (...)
 - d) **Acatar las órdenes y disposiciones de sus superiores, de acuerdo a las funciones y necesidades de la unidad orgánica a la que pertenece o se encuentra asignado.**
 - g) *Registrar personalmente su ingreso y su salida correspondientes, respetando los horarios establecidos por la institución.*
- *Artículo 8.- Prohibiciones de los trabajadores: (...)*
 - c) **Ausentarse del trabajo o cambiar de turno, sin la debida autorización de su jefe inmediato superior.**
- *Artículo 26.- Inasistencia.*
*Cualquier inasistencia, independientemente de las causas que las originen, **deberá ser comunicada al Jefe Inmediato o al Director del área por el medio más rápido posible** dentro de la primera hora del ingreso establecido, para que se disponga las providencias necesarias a fin de no dificultar el trabajo y evitar la paralización de los servicios, sin que ello sustituya la justificación de la ausencia.*
- *Artículo 28.- El área de Personal calificará las ausencias de personal de acuerdo con las pruebas que el trabajador aporte en forma oportuna, dentro de los límites establecidos por la legislación laboral vigente.*
La inasistencia injustificada al trabajo por más de cinco días en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios, hayan sido

² Aprobada mediante Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 005-2010-AMAG-CD, de fecha 25 de noviembre de 2010.



Academia de la Magistratura

o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, son faltas graves y se procederá según lo dispuesto en el literal h del artículo 25 del Decreto supremo N° 003-97-TR.

- “Artículo 33.- Cuando el trabajador incurra en inasistencia injustificada, sin aviso o exceda el plazo establecido para la presentación del certificado médico, **la Oficina de Personal podrá recibirlo como extemporáneo, encontrándose facultada por tal motivo para sancionar al trabajador.**

- Artículo 63.- Sanciones por Incumplimiento del Reglamento o normativa.
Las faltas, omisiones o infracciones de las obligaciones del trabajador o de lo dispuesto en el presente Reglamento y demás normas institucionales darán lugar a la imposición de medidas disciplinarias.

- Artículo 70.- Faltas disciplinarias (...)
b) **Incumplimiento o resistencia a cumplir órdenes** dispuestas por el Jefe Inmediato en relación a su trabajo.

- Artículo 72.- Falta grave causal de despido.
“La ruptura del vínculo laboral del trabajador se produce al configurarse causa justa de despido relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador y que se materializará de acuerdo a Ley por decisión de la AMAG.
Constituye causa justa de despido aquellas señaladas expresamente en las leyes vigentes sobre la materia; **asimismo, cualquiera de las prohibiciones señaladas en el artículo 8° y faltas señaladas en el artículo 70° podría ser calificada como falta grave, si se encuentra tipificada como tal en las normas laborales vigentes (...)**”

1. Ley 30057, Ley del Servicio Civil,

La conducta del servidor investigado se encontraría tipificado de acuerdo con lo establecido por el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley General del Servicio Civil:

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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.**

j) **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.**



Academia de la Magistratura

III. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE SANCIONA. ANÁLISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN

- 3.1 El presente caso, se eleva a la Subdirección de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor, a fin de que determine la responsabilidad administrativa funcional, atribuida al servidor GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA, en calidad de programador web de la Subdirección de Informática, por haber incurrido en causal de falta grave al haber generado actos de grave indisciplina al no haber cumplido con las disposiciones emanadas de su superior y faltar injustificadamente a su centro de labores durante el periodo del 30 de noviembre al 30 de diciembre de 2021, por lo cual la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, recomendó el inicio del procedimiento disciplinario, el cual fue debidamente acogido por el órgano instructor, emplazando al servidor con los cargos imputados.
- 3.2 En este orden de ideas, el órgano instructor recomendó se imponga sanción disciplinaria de destitución, ya que habría identificado la existencia de responsabilidad administrativa sobre el servidor GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA, por lo que corresponde a esta autoridad pronunciarse sobre los cargos imputados y la determinación de la sanción a imponer, considerando lo expuesto por el servidor en el informe oral, a fin que esta autoridad sancionadora se pronuncie en todos los extremos, para lo cual se presenta la siguiente matriz:

Servidor	Hecho infractor	Tipicidad - Ley 30057 – Art. 85°	Observación
Gustavo Alfredo CHIMOY GARCIA	Generar actos de indisciplina, en relación al incumplimiento de sus labores en forma presencial, debilitando el principio de autoridad, generando un acto de insubordinación e indisciplina, causando desorden y caos en la Sub dirección de informática, al no cumplir con la asistencia regular y sus labores presenciales durante el periodo del 30 de noviembre al 30 de diciembre de 2021, dispuestas por el jefe inmediato.	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.	Con aplicación del Art. 87° de la Ley 30057 – Determinación de la sanción a las faltas, literales: d) <i>Las circunstancias en que se comete la infracción.</i> h) <i>La continuidad en la comisión de la falta.</i>
	Faltar injustificadamente a su centro de labores, para realizar labor efectiva y	j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más	



Academia de la Magistratura

presencial en la Sub Dirección de Informática de la AMAG, durante el periodo del 30.11.2021 al 30.12.2021, acumulando un total de 31 días, las cuales no fueron debidamente justificadas, como lo determina el record de asistencia remitido por la Sub Dirección de Recursos Humanos.	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.	
--	--	--

- 3.3 Que, del análisis sobre el primer cargo imputado: **“Generar actos de indisciplina, en relación al incumplimiento de sus labores en forma presencial, debilitando el principio de autoridad, generando un acto de insubordinación e indisciplina, causando desorden y caos en la Sub dirección de informática, al no cumplir con la asistencia regular y sus labores presenciales durante el periodo del 30 de noviembre al 30 de diciembre de 2021, dispuestas por el jefe inmediato”** (resaltado subrayado es nuestro), el mismo que se ha tipificado dentro del literal **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, artículo 85°, de la Ley 30057**, se habría determinado que el servidor GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA, conociendo que tenía que apersonarse a laborar en fecha 30 de noviembre de 2021, a realizar actividades de labor presencial, presentó una solicitud a fin de que se le brinde facilidades para realizar trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto, este pedido fue contestado por el Subdirector de Informática, mediante **Memorando N° 093-2021-AMAG-SA-INF**, de fecha 01 de diciembre de 2021, dirigida al investigado Gustavo Alfredo Chimoy García; y de manera reiterativa lo emplaza al cumplimiento del Proveído N° 718-2021-AMAG/SA-INF y la Circular N° 0008-2021-AMAG-SA/RRHH, que el emplazado a pesar de tener conocimiento que debía retornar a labores presenciales, adujo una serie de procesos gripales, manifestando que su estado de salud se habría resquebrajado y que no podía exponer a sus menores hijos y esposa, al contagio del COVID-19, este hecho ha sido desmentido por el mismo servidor quien ha manifestado mediante un mensaje de WhatsApp, que habría viajado al interior del país, específicamente el norte del Perú, para visitar a su padre, quien según aduce el incoado tendría COVID-19 y habría estado en grave estado de salud, sin embargo no presenta documentación que acredite ninguna licencia por enfermedad, ni certificado médico a fin de probar lo manifestado.
- 3.4 En esa línea, se tendría que el servidor GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA, habría generado actos de grave indisciplina al vulnerar el principio de autoridad y desacatando las ordenes emitidas por su inmediato superior, negándose a realizar trabajo presencial en las instalaciones de su empleador la Academia de la Magistratura, máxime que con **MEMORANDO N° 008-2022-AMAG-SA-INF**, de fecha 17 de enero de 2022, el Subdirector de Informática, con el Asunto: Conversaciones con el Ing. Gustavo Alfredo Chimoy García, hace de conocimiento a la Sub Dirección de Recursos Humanos, que dicho servidor le habría escrito un mensaje de WhatsApp, indicando que durante el periodo del 15 de diciembre 2021 al 17 de enero de 2022, habría estado en el norte del Perú, por lo



Academia de la Magistratura

cual tenía un impedimentos físico para poder realizar actividades presenciales que fueron develadas en fecha 17 de enero de 2022.

- 3.5 Así mismo, en relación a la segunda imputación: ***“Faltar injustificadamente a su centro de labores, para realizar labor efectiva y presencial en la Sub Dirección de Informática de la AMAG, durante el periodo del 30.11.2021 al 30.12.2021, acumulando un total de 31 días, las cuales no fueron debidamente justificadas, como lo determina el record de asistencia remitido por la Sub Dirección de Recursos Humanos.”***, (el resaltado y subrayado es nuestro), el mismo que se ha tipificado dentro del literal ***j) 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, (...)***, se habría determinado que el servidor GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA, no habría asistido a laboral durante el periodo del 30 de noviembre de 2021 al 30 de diciembre de 2021, y dicha inasistencia no habría sido debidamente justificada incurriendo en falta administrativa pasible de sanción, por ser considerada falta grave, por lo que al examinar los expuestos por el servidor emplazado en sus descargos no existirían argumentos de defensa sobre los imputados, simplemente una justificación en el extremo de su solicitud para realizar labores bajo la modalidad remoto, la cual habría sido debidamente contestada por su jefe inmediato.
- 3.6 En ese sentido, se procedió con el análisis de los descargos de Ley, presentados por el servidor emplazado mediante CARTA N° 00001-2022-AMAG/SA/RR.HH-GACG, de fecha 28 de febrero de 2022, formulando sus argumentos de defensa los mismos que versan de la siguiente manera:
- a) El subdirector de Informática, le ha imputado un abandono de cargo, sin tomar en cuenta que en fecha 29.10.2021, solicitó que se le otorgue trabajo remoto.
 - b) El subdirector de Informática, le ha imputado un abandono de cargo, sin tomar en cuenta que le ha estado enviando correos electrónicos para que atienda, esto ha sido en el mes de diciembre-2021, por lo que ha estado atendiendo al personal de la AMAG que tenía problemas con el STD.
 - c) El subdirector de Informática, le bloqueó los accesos a la base de datos del STD en producción, en fecha 03.12.2021, perjudicando el trabajo que venía desarrollando con los usuarios por lo que ya no pudo atenderlos como debía.
 - d) El subdirector de Informática, se comunicó con él, en fecha 06.12.2021 y le dio una alternativa de trabajo mixto, sin embargo, el no aceptó ni denegó, perdiendo contacto, posteriormente en fecha 17.01.2022 en una llamada muy breve le indicó que toda consulta lo realice por STD, ello en relación a mensajes de WhatsApp, que le envió días anteriores.
 - e) Que, el día 06 de diciembre volvió a sentir síntomas de resfrío y sufrió un proceso gripal, posterior a ello tuvo que viajar al norte del país (La Libertad), para ver a su padre que se encontraba en mal estado de salud por COVID-19.
 - f) Que, no ha incumplido las ordenes de su jefe inmediato ni se ha resistido a ellas, ya que sólo estaba a la espera de la respuesta de su pedido inicial, por lo que considera que, si hubiera



Academia de la Magistratura

ido a laborar en forma presencial, el pedido carecía de sentido. Así mismo el Subdirector de Informática, no expone los motivos por los cuales rechaza su continuidad de realizar las labores remotas.

- g) El servidor no está considerado como personal vulnerable, sin embargo, es padre de dos hijos y esposo, por lo cual considera una sobre exposición a los riesgos de contagio al COVID-19, así mismo manifiesta que su esposa que también es ingeniera de sistemas viene laborando en el Ministerio del Interior, bajo la modalidad de trabajo remoto, por lo que no comprende porque la AMAG no lo considera.
- h) Que, SERVIR emitió un comunicado en fecha 10.01.2022, indicando que las entidades deben priorizar el trabajo remoto a fin de prevenir el contagio del COVID-19, por la declaratoria de la tercera ola, así también manifiesta estar preocupado por que le han propuesto la medida disciplinaria de destitución y la aplicación de dicha medida afectaría gravemente su situación como empleado público.
- i) Finalmente, manifiesta que no presenta antecedentes, presenta buena trayectoria laboral, ha aportado considerablemente a la AMAG, pero que, a la fecha, le vienen desconociendo todo lo bueno realizado dejándolo sin remuneración por dos meses (enero y febrero 2022), considerando una exageración la sanción de destitución, tomando en cuenta que refiere haber laborado en forma remota y que dichas actividades han sido desconocidas.

3.7 Que, en relación a cada de uno de los descargos expuestos, la autoridad instructora procedió con examinar cada uno de los argumentos de defensa encontrando una posición contraria las cuales se advierten en los siguientes ítems:

- Atendiendo lo expuesto en los literales **a), b) y c)**, carecen de sentido lógico en relación a los cargos imputados: **grave indisciplina y faltas injustificadas**, cabe precisar que no se le imputa **abandono de trabajo**, sino un comportamiento que vulnera el principio de autoridad, del cual goza el personal jerárquico y directivo, conforme lo determina la estructura orgánica de una institución, entidad o empresa, por lo que existiendo una relación contractual labora y siendo que los componentes esenciales del contrato de trabajo son: la prestación del servicio, la contraprestación y la subordinación, se advierte que el servidor ha desconocido el tercer elemento: **la subordinación**, ello configuraría una **grave indisciplina**, siendo que todo servidor debe guardar el orden y acatar las disposiciones emanadas por parte de la autoridad, por ser su superior en grado; y de existir alguna controversia hacer uso de los mecanismos que nos permite la Ley, como son los recursos impugnatorios. Por consiguiente, no tiene sentido lo expuesto por el servidor, cuando manifiesta que tenía que reingresar el 30 de noviembre de 2021, por haber culminado sus vacaciones, y luego que el 03 de diciembre le quitaron los accesos al SISTEMA DE TRAMITE DOCUMENTARIO (STD), pero que sin embargo seguía laborando, dicho argumento en la línea de tiempo se desvanece al evidenciarse que estuvo dos días atendiendo y sin embargo luego de ello la Subdirección de Informática le quito los accesos, ya que no estaba acatando las disposiciones de realizar trabajo presencial, lo cual no coincide con los hechos, ya que al no tener acceso al STD, lo que puedo haber hecho por algún usuario sería de orientación, pero finalmente el



Academia de la Magistratura

cuestionamiento radica en la indisciplina causada, es decir, en causar un desorden interno dentro de la Subdirección de Informática, lo cual no fue rebatido con los descargos.

- En relación al **literal d)**, precisa que en fecha 06 de diciembre de 2021, tuvo una última conversación con el Subdirector de Informática, quien le manifestó la opción de realizar trabajo mixto, pero que él no se decidió, esta conducta claramente se describe como una insubordinación, la cual se pretende desconocer aduciendo ser una persona con una salud vulnerable, lo cual esta autoridad no pretende desconocer, pero que, sin embargo, de los medios probatorios ofrecidos, no obra ningún documento emitido por un profesional de la salud que indique padecimientos en su estado de salud o que sea una persona enferma, lo que se evidencia es toma de decisión incorrecta que viene afectando el adecuado funcionamiento de la entidad en la Subdirección de Informática, ya que si todos los trabajadores decidieran una forma arbitraria su modalidad de trabajo, no se podría direccionar adecuadamente la entidad, ya que muchas de las decisiones responderán en función a la necesidad de servicio, hecho que no está considerando el servidor investigado.
- En relación al **literal e)**, nuevamente vuelve a manifestar que se encontró con su salud deteriorada en fecha 06 de diciembre 2021, por síntomas de resfrío y sufrió un proceso gripal, pero advierte que posterior a ello tuvo que viajar al norte del país (La Libertad), para ver a su padre que se encontraba en mal estado de salud por COVID-19, dicho argumento que esta autoridad no pretende desconocer, no ha sido debidamente evidenciado por el servidor, en ninguno de los extremos, sólo son dichos, que resultan difícil de creer ya que el servidor se ha presentado como un esposo y padre responsable, que no permitiría exponerse a ningún tipo de contagio, por lo cual sus dichos resultan totalmente contradictorios, por un lado realiza largos viajes al interior del país teniendo conocimiento de la presencia del COVID-19 y por otro lado, no puede trasladarse en viajes cortos a su centro de trabajo, por lo cual esta autoridad no encuentra argumentos que justifiquen o rebatan los cargos imputados.
- En relación al **literal f)**, menciona que no ha incumplido las ordenes de su jefe inmediato ni se ha resistido a ellas, ya que sólo estaba a la espera de la respuesta de su pedido inicial, este argumento es totalmente contradictorio a lo que posteriormente señala, en relación a que el Subdirector de Informática, no expone los motivos por los cuales rechaza su continuidad de realizar las labores remotas, entonces esta autoridad instructora infiere, que dicha solicitud fue debidamente contestada, pero que el Subdirector de Informática, indicó que se debida acatar los Comunicados 7 y 8, emitidos por la Subdirección de Recursos Humanos, tal como lo expone la Subdirección de Informática mediante el **Memorando N° 093-2021-AMAG-SA-INF**, de fecha 01 de diciembre de 2021, reiterando que se cumpla con lo establecido Circular N° 008-2021-AMAG-SA/RR.HH, claramente se desprende que si no hay una improcedencia al pedido, si le indican que se debe acatar lo dispuesto por la Subdirección de Recursos Humanos, por lo que existiría una vez más un comportamiento de rechazo al orden y a los lineamientos que permitan establecer la disciplina en la entidad.
- Finalmente en los **literales g), h) e i)**, el servidor presenta descargos a fin de que la autoridad instructora atenué la sanción a imponer, presentándose como un padre responsable, esposo



Academia de la Magistratura

comprensivo e hijo ejemplar, sin embargo acepta de que no es una persona con una salud vulnerable, es decir no es un personal de riesgo que padezca de diabetes o hipertensión, sólo ha sufrido de procesos gripales; así también menciona el comunicado en fecha 10.01.2022, emitido por SERVIR, indicando que las entidades deben priorizar el trabajo remoto a fin de prevenir el contagio del COVID-19, por la declaratoria de la tercera ola, sin embargo manifiesta que cada institución es autónoma en sus decisiones sobre sus trabajadores, además deja constancia que no presenta antecedentes, tiene una buena trayectoria laboral, ha aportado considerablemente a la AMAG, pero que, a la fecha, le vienen desconociendo todo lo bueno realizado, dejándolo sin remuneración por dos meses (enero y febrero 2022), considerando una exageración la sanción de destitución, sobre estos puntos, esta autoridad considera que el servidor no ha justificado las inasistencias a la institución entre el 30 de noviembre de 2021 al 30 de diciembre de 2021; por lo cual no podría remunerar a un servidor que no acude a laborar; y en relación a sus argumentos presentados no rebaten su comportamiento inadecuado dentro de la institución lo cual son considerados actos de indisciplina graves, por lo cual considera que la propuesta de destitución es amparable y que el presenta procedimiento disciplinario debe seguir conforme lo indica la Ley en sus términos.

- 3.8 Con Carta N°006-2022-AMAG-DG se corre traslado al señor **GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA** en su función como Programador Web de la Subdirección de Informática de la Academia de la Magistratura del Informe del Órgano Instructor en el presente procedimiento administrativo disciplinario, no habiendo presentado el servidor pedido de informe oral sobre el expediente en análisis, sin embargo, presento el Informe N°008-2022-SA/RRHH/GACG sobre descontento laboral, por lo que queda expedito para emitir el acto resolutorio correspondiente;
- 3.9 Es preciso dejar constancia en el presente acto resolutorio, que a la fecha de imponer sanción sobre la responsabilidad administrativo disciplinaria del servidor, el servidor se ha negado al cumplimiento de lo dispuesto en la Carta N° 10-2022-AMAG/SA, de fecha 11 de febrero de 2022, en el extremo de la ***Aplicación de Medida Cautelar dentro del PAD***, arguyendo múltiples excusas sobre padecimientos que no son sustentables, negándose a presentarse a la institución, siendo su última argumentación que se presentaría en fecha 28 de febrero de 2022, para que pueda descansar y sentirse mejor, por lo cual, al no tener documentación que acredite su estado de enfermedad, su comportamiento ha agravado más su situación, considerando que el servidor no respeta la autoridad del personal jerárquico y directivo de la Academia de la Magistratura. Asimismo, habiéndose notificado con el Informe del Órgano Instructor a fin de que pueda hacer uso del pedido de informe oral ante este órgano sancionador, el servidor no presento su pedido de informe oral, habiendo solo presentado un escrito de descontento laboral.
- 3.10 Que resulta de ineludible aplicación los principios de la potestad sancionadora administrativa regulados en los numerales 1 y 5 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

De acuerdo con el numeral 1 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, que establece el principio de legalidad, se señala que “sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias



Academia de la Magistratura

administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad”.

De la lectura del artículo citado es posible advertir que, a fin de ejercer la potestad sancionadora administrativa, el principio de legalidad ha establecido la reserva legal no sólo de la potestad sancionadora como atribución de las entidades públicas, sino además la reserva legal para prever las sanciones que se impondrán como consecuencia de incurrir en una infracción o falta administrativa.

En ese sentido, se afirma que el principio de legalidad consiste en “la exigencia de que tanto los comportamientos prohibidos, o preceptuados, como las sanciones a imponer, sean descritos clara o inequívocamente, de forma que no se genere inseguridad jurídica”³ y, por ende, que sea posible prever las consecuencias sancionadoras derivadas de una determinada conducta.

- 3.11 Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sostenido en más de una oportunidad que, “El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Cfr. Expediente N.º 010-2002- AI/TC), este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa).⁴

Se ha establecido, además, que “Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes; es decir, la existencia de preceptos jurídicos (lex praevia) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (lex certa) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la ajena responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley”. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español N.º 61/1990)”

- 3.12 Finalmente, se tiene lo expuesto por el Tribunal del Servicio Civil, en relación a la falta configurada en el artículo 85º literal c), la autoridad del Servicio Civil mediante INFORME N° 440-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 19 de marzo de 2019, se ha pronunciado de la siguiente manera:

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

(...)

³ Gómez Tomillo, Manuel – Sanz Rubiales, Íñigo. Derecho Administrativo Sancionador. Parte General. Teoría General y Práctica del Derecho Penal Administrativo, Editorial Aranzadi, 3ra. Edición, 2013, España, p.159.

⁴ Fundamentos 3º y 4º de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00197-2010-PA/TC.



Academia de la Magistratura

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.

3.13 Conforme lo determina el criterio fijado por el Tribunal del Servicio Civil, para satisfacer el principio de tipicidad, es indispensable que la falta de grave indisciplina, este relacionado con *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*. Para el caso en concreto, se tiene que el servidor GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA, programador web de la Subdirección de Informática, no habría cumplido con las ordenes emanadas de su superior y habría configurado acciones de grave indisciplina vulnerando el principio de autoridad y así mismo habría faltado a la laborar a las instalaciones de la su empleadora la Academia de la Magistratura durante el periodo del 30 de noviembre de 2021 al 30 de diciembre de 2021, configurando las faltas prescritas en los literales c) y j) del artículo 85° de la Ley 30057.

3.14 Al respecto, se debe señalar que, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria “(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentos. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”⁵

3.15 Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú⁶, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que “(...) *el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*”⁷

3.16 De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos

⁵ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC

⁶ Constitución Política del Perú de 1993

“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 ni de sitio”.

⁷ Fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 02192-2004-PA/TC.



Academia de la Magistratura

como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor.

3.17 Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N°30057, el artículo 91° 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 cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)” (El subrayado es nuestro).

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 al **SERVIDOR**, evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Grave afectación a los intereses generales del Estado; EL SERVIDOR no incurrió en la presente causal.

Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento; EL SERVIDOR, no incurrió en la presente causal.

El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, está probado que **EL SERVIDOR** es una persona profesional Ingeniero de Sistema; y con conocimientos de las normas de la institución.

Las circunstancias en que se comete la infracción, está probado en autos que **EL SERVIDOR**, pese a tener conocimiento del retorno a la normalidad, los comunicados, las ordenes de su jefe inmediato y valiéndose de la situación de pandemia, ha venido posponiendo su retorno a las labores presenciales.

La concurrencia de varias faltas, está probado en autos que **EL SERVIDOR** ha cometido dos faltas.

La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas, está demostrado en autos que **EL SERVIDOR** solo cometió la infracción.

La reincidencia en la comisión de la falta, está probado en autos que **EL SERVIDOR** no incurrió en esta causal.



Academia de la Magistratura

La continuidad en la comisión de la falta, está probado en autos que **EL SERVIDOR** incurrió en esta causal, ya que a pesar que se le ha requerido en varias oportunidades se ha negado a presentarse a la institución.

El beneficio ilícitamente obtenido, está probado en autos que **EL SERVIDOR**, no incurrió en esta causal.

3.18 En ese sentido, este órgano sancionador procedió a evaluar los hechos constatados conforme a la documentación que obra en el expediente administrativo correspondiente y por lo tanto considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o involuntaria que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás en la normativa específica sobre los deberes de los servidores. Así mismo en aplicación del Art. 87° de la Ley 30057, sobre la determinación de la sanción a las faltas y en gradualidad dispone la aplicación de una sanción acorde a los actos cometidos, acogiendo lo dispuesto por la autoridad instructora e imponiendo sanción dispuesta en el literal c) del artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, indicando que una falta disciplinaria, supone el establecimiento de una responsabilidad objetiva en la tipificación de la falta; es decir que basta que el acto cometido contravenga las normas que regulan el régimen laboral público para que existan responsabilidad del servidor civil; como sucede en el presente procedimiento, conforme con el artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por el DS N° 040-2014-PCM, referido a la graduación de las sanciones administrativas a imponer al infractor.

3.19 La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una 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. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que “Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”⁸ Estando a los actuados en el presente caso y a los argumentos esgrimidos en el Informe del Órgano Instructor nos encontramos en condiciones de emitir el pronunciamiento respectivo;

En uso de las facultades y atribuciones otorgada por la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-P, actualizada mediante Resolución N° 092-2016-SERVIR-PE, la misma que desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario que establece Ley N° 30057 y demás normas conexas.

⁸ Fundamento 12° de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC.



Academia de la Magistratura

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN, establecido en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil al servidor civil **GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA**, programador web de la Subdirección de Informática contratado bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, por haber incurrido en las faltas prescritas en los literales c) y j) del artículo 85° de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Que, la Secretaría Técnica de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la AMAG proceda a **NOTIFICAR** al servidor **GUSTAVO ALFREDO CHIMOY GARCIA**, con la presente resolución en su domicilio señalado en el expediente y por cualquier otro medio idóneo, a fin de cumplir con las normas de prevención del COVID-19, precisándose que conforme a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremos N° 040-2014-PCM, cuenta con el plazo de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación, para la interposición de los recursos impugnatorios, debiendo observarse las disposiciones de ley para tal efecto.

ARTÍCULO TERCERO: La Subdirección de Recursos Humanos inscribirá la sanción de destitución dispuesta en el artículo primero de la presente en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, dentro del plazo de Ley.

ARTÍCULO CUARTO: Remitir copia fedateada de la presente Resolución al legajo personal del citado servidor.

ARTÍCULO QUINTO: DISPONER que se remitan los actuados a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Academia de la Magistratura, a fin de que accione de acuerdo a sus atribuciones.

ARTÍCULO SEXTO: DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia de la AMAG.

Regístrese y comuníquese. –

Firmado digitalmente

NATHALIE BETSY INGARUCA RUIZ
Directora General
Academia de la Magistratura

NBIR/NECN/ceva.