



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N°020-2021-ATU/-GG

Lima, 18 de junio de 2021

VISTO:

El Informe N° D-000055-2021-ATU/GG-OGRH fecha 04 de mayo de 2021, emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – ATU, en calidad de Órgano Instructor; y, habiéndose llevado a cabo el Informe Oral con fecha 2 de junio de 2021 ante la Gerencia General en calidad de Órgano Sancionador, en el Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado al servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las Entidades Públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Que, el Título V de dicha Ley, desarrolla el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador de los servidores civiles, estableciendo las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

Que, de conformidad con lo establecido en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplica una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias, lo que ha ocurrido con fecha 14 de setiembre de 2014, entrando en vigencia el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, habiéndose emitido también la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que desarrolla la aplicabilidad de las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 y de su Reglamento General.

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública, además, de acuerdo con lo previsto en el inciso f) del numeral 8.2 de la referida Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el Secretario Técnico tiene como función emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la pre calificación.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO:

Que, conforme a la información vertida por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se advierte que el servidor **JOAQUÍN ERNESTO MARQUEZ VALDEZ**, tiene la calidad de Fiscalizador de Transporte de la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción de la ATU, con Contrato Administrativo de Servicios – CAS N° 0295-2019-ATU/GG-OGRH, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

Que, mediante Memorándum N° D-000113-ATU/GG-OGRH de fecha 6 de abril de 2021, la Jefa de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (en adelante OGRH), en atención al Informe N° D-000052-2021-ATU/GG-OGRH-GOG de fecha 25 de febrero de 2021 emitido por el analista de control de asistencia de la OGRH, la Carta No 000001-2021-ATU-GG-OGRH de fecha 26 de marzo de 2021, la Carta S/N de fecha 26 de marzo de 2021 y la Carta No 000006-2021-ATU-GG-OGRH de fecha 29 de marzo de 2021, remite a la Secretaría Técnica, información relacionada con el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, a fin se actúe bajo las competencias funcionales correspondientes, puesto que habría cometido presuntas faltas administrativas.

Que, mediante Informe N° D-000002-2021-ATU/ST de fecha 8 de abril de 2021, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la ATU, emitió su informe de precalificación recomendando el inicio del PAD contra el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, con propuesta de Sanción de Destitución, identificando al Órgano Instructor (Oficina de Gestión de Recursos Humanos) y al Órgano Sancionador (Gerencia General) y además de Oficializar la presente sanción.

Que, por Carta N° D-000022-2021-ATU/GG-OGRH de fecha 12 de abril de 2021, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor, notificó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, cabe señalar que en su Contrato Administrativo de Servicios – CAS No 0295-2020—ATU/GG-OGRH, el citado servidor autorizó expresamente su consentimiento a que se le notifique cualquier acto administrativo a su correo electrónico: joaquin_marquez@hotmail.es, con lo cual se le tiene por bien notificado para todos sus efectos jurídicos.

LA FALTA INCURRIDA, LA DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS:

- a. Que, el servidor **JOAQUÍN ERNESTO MARQUEZ VALDEZ**, quien tiene la calidad de Fiscalizador de Transporte de la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción de la ATU, bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, habría cometido falta administrativa tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057; así como las establecidas en los numerales 22.1; 23.2; 23.3 y 33.1 del Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS de la ATU, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva No 100-2020-ATU/PE del 23 de julio de 2020 (norma vigente a la fecha de la comisión de la presunta falta administrativa); puesto que:

“Habría acumulado once (11) ausencias injustificadas al centro de labores (esto es los días: 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17 y 18 del mes de marzo de 2021)”.

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servir, Ley N° 30057, la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria por parte del Estado y la imposición de una sanción a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, es previo Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin de establecer la sanción o el archivo correspondiente.

Que, en tal sentido, la conducta del referido servidor estaría contenida en lo que prescribe el **literal j) artículo 85°** de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con

suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario. Así como los numerales 22.1; 23.2; 23.3; 33.1 y 33.2 del Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS de la ATU, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva No 100-2020-ATU/PE del 23 de julio de 2020 (vigente a la fecha de comisión de la presunta falta administrativa), que señalan que: **i) numeral 22.1.- Todos los/as servidores/as civiles tienen la obligación de concurrir diaria y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo al horario establecido y registrar su asistencia de ingreso y de salida mediante los sistemas de control digital o el que haga sus veces; ii) numeral 23.2.- Las dependencias de la ATU que se encuentren fuera de la sede central y que no cuenten con reloj biométrico deben contar con un registro de asistencia manual, el mismo que debe ser elaborado, aprobado, proporcionado y administrado por la OGRH; iii) numeral 23.3.- El responsable de la dependencia debe mantener debidamente actualizado dicho registro; asimismo, dentro de los primeros cinco (5) días calendario de cada mes, debe enviar a la OGRH, de manera consolidada, los registros de asistencia con la relación de tardanzas, inasistencias, permisos, comisiones, licencias, entre otros, de los/as servidores/as civiles a su cargo, a fin de efectuar el control y evaluación correspondiente; iv) numeral 33.1.- Se considera inasistencia, la incomparecencia al centro de trabajo o la ausencia verificada durante la jornada laboral o el retiro antes de la hora de salida sin la autorización respectiva del jefe inmediato o la omisión del registro de ingreso y/o salida, situación que debe ser comunicada mediante correo electrónico a la OGRH por el jefe inmediato; y, v) numeral 33.2.- La inasistencia al centro de trabajo debe ser justificada por el/la servidor/a civil hasta dentro del segundo día hábil de producida.**

Aplicación al caso en concreto:

b. De lo expuesto en los párrafos anteriores, y atendiendo a los hechos del presente caso, se tiene que el servidor tiene registrado las siguientes inasistencias:

MES DE FEBRERO – 2021

jue-04	vie-05	lun-08	vie-12
AISLAMIENTO PRESUNTO CASO COVID	AISLAMIENTO PRESUNTO CASO COVID	AISLAMIENTO PRESUNTO CASO COVID	TOMA DE MUESTRA PARA DESCARTAR COVID-19

MES DE MARZO – 2021

lun-01	mar-02	mié-03	jue-04	vie-05	sáb-06
CON MEDIDA CAUTELAR	AISLAMIENTO PRESUNTO CASO COVID	AISLAMIENTO PRESUNTO CASO COVID	AISLAMIENTO PRESUNTO CASO COVID	TOMA DE MUESTRA PARA DESCARTAR COVID-19	FALTA

lun-08	mar-09	mié-10	jue-11	vie-12	sáb-13
FALTA	FALTA	FALTA	FALTA	FALTA	FALTA

lun-15	mar-16	mié-17	jue-18
FALTA	FALTA	FALTA	FALTA

Que, en ese sentido, se evidencia que el señor **JOAQUÍN ERNESTO MARQUEZ VALDEZ**, faltó al centro de trabajo once (11) días injustificadamente, pese que por Carta N° 000001-2021-ATU-GG-OGRH de fecha 26 de marzo de 2021, se le notificó al citado servidor para que en el plazo de dos (2) días hábiles cumpla con justificar sus faltas al centro de trabajo.

Que, por Carta S/N de fecha 26 de marzo de 2021 dicho servidor solicita a la OGRH, se le aclare qué días le están considerando como faltas injustificadas, ante dicha solicitud, mediante Carta N° 000006-2021-ATU-GG-OGRH de fecha 29 de marzo de 2021, la OGRH, le notificó al citado servidor los días del mes de febrero y marzo considerados como faltas injustificadas, otorgándole hasta el 31 de marzo de 2021, para que cumpla con presentar los documentos que justifiquen sus inasistencias. Sobre el particular, pese al tiempo transcurrido, no ha presentado a la fecha ningún documento que justifique sus inasistencias al centro de labores.

Que, el servidor **JOAQUÍN ERNESTO MARQUEZ VALDEZ** habría incumplido lo dispuesto en los numerales 22.1; 23.2; 23.3 y 33.1 del Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS de la ATU, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva No 100-2020-ATU/PE del 23 de julio de 2020 (norma vigente a la fecha de la comisión de la presunta falta administrativa) con lo cual el citado servidor tendría presunta responsabilidad administrativa por la comisión de la falta tipificada en el literal literal j) artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057.

DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR EL SERVIDOR:

Que, mediante escrito S/N del 17 de abril de 2021, el servidor **JOAQUÍN ERNESTO MÁRQUEZ VALDEZ**, en forma virtual, vía Portal del Ciudadano de la ATU, presentó sus descargos respectivos, fundamentando lo siguiente:

- a. *“Que bajo el orden de faltas imputadas, así como el cronograma de antecedentes que han dado lugar al inicio del Procedimiento señalado en la Carta No D-000022-2021-ATU/GG-OGRH, la Entidad ha omitido que bajo los mismos hechos, mismas partes y mismo objeto existen con anterioridad procedimientos administrativos pendientes de resolver”. (argumento 7.1 de su escrito de descargo)*
- b) *“La aplicación supletoria de normas bajo el Artículo VIII, numeral 1 del Título Preliminar de la Ley 27444 establece que “las autoridades administrativas (...) acudirán a los principios del procedimiento administrativo previstos en esta ley; en su defecto, a otras fuentes supletorias del derecho administrativo, y solo subsidiariamente a estas, a las normas de otros ordenamientos que sean compatibles con su naturaleza y finalidad., por lo que es posible la aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil”. (argumento 7.2 de su escrito de descargo)*
- c) *“El efecto de la litispendencia se aplica acorde al artículo 446, inciso 7 del Código Procesal Civil que establece “El demandado solo puede proponer las siguientes excepciones: (...) 7. Litispendencia (...)”.(argumento 7.3 de su escrito de descargo)*
- d) *“El Artículo 451 del Código Procesal Civil establece que “Una vez consentido o ejecutoriado el auto que declara fundado alguna de las excepciones enumeradas en el artículo 446, el cuaderno de excepciones se agrega al principal y produce los efectos siguientes: (...) 5. Anular lo actuado y dar por concluido el proceso, si se trata de las excepciones de (...) litispendencia (...)”.(argumento 7.4 de su escrito de descargo)*
- e) *Por lo que estaría justificándose nuestra pretensión debiéndose anular todo lo actuado y concluyendo el presente procedimiento administrativo. (argumento 7.5 de su escrito de descargo)*
- f) *Por lo expuesto debo CONTRADECIR que no existe ningún registro respecto a trámites pendientes de atender de PERMISOS/LICENCIAS si como respuesta a la Carta No D-00006-*

2021-ATU/GG-OGRH del 29 de marzo de 2021, se ofrecieron los siguientes sustentos: **(argumento 7.6 de su escrito de descargo)**

- Email del 17.02.2021 dirigido a la Srta. Evelin Andonaire Cruz, atendiendo el requerimiento respecto a las mismas consultas (inasistencias de los días 04 al 08 de febrero).
 - Adjuntando el Anexo 10 que se envió el mismo 04.02.2021 a la Sra. Maribel Quiroz como establece el procedimiento de justificación de faltas que se adjunta al presente.
 - Sustento del Formato de Descarte COVID de la Dirección de Salud del Callao – DIRESA.
 - Resultado de la prueba de Descarte COVID.
 - Prints de las indicaciones de la misma ATU respecto a las indicaciones de NO ASISTENCIA (Nathaly Rivera – Bienestar ATU y Tópico ATU).
 - Memorándum No 409-2021-ATU-GG/OGRH por Medida cautelar de asistir al centro laboral desde el 16.02.2021
 - Hoja de Ruta # 063236-2021 ingresado a través de la Mesa de Partes Virtual de ATU para otorgamiento de Licencia Sindical por el periodo cubierto en la vigencia de la Junta Directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE FISCALIZACION DE LA AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO DE LIMA Y CALLAO – SINTRASFATU.
- g) De igual forma hay que agregar que tanto SERVIR como la DEFENSORIA DEL PUEBLO están al corriente de la INJERENCIA SINDICAL que está ejerciendo ATU al respecto, toda vez que al haberse constituido el SINDICATO el 19.02.2021 la misma ha hecho caso omiso de los derechos a la libertad sindical así como a la protección de sus dirigentes sindicales, siendo este proceso como otros que se me han llevado injustificadamente una muestra de represalia ante la constitución de este gremio, buscando así mermarlo con el hostigamiento que generan en la acumulación de documentación y procesos ajenos del debido proceso.
- Debemos sumar entonces, al ítem anterior el Oficio No 002279-2021-SERVIR-GDSRH en el que se le requiere a ATU:
 - Copia del documento que dio atención a la solicitud de licencia sindical del Sr. Joaquín Márquez Valdez – HR 063236-2021.
 - Copia de los documentos que acrediten las acciones adoptadas y protocolos de seguridad y salud en el trabajo, para la reincorporación a las labores del servidor.
 - Copia del documento que acredite se haya proporcionado el SCTR al servidor (requerido sin respuesta durante la 1era semana de marzo)
 - Entre otros.
- h) Cabe añadir también que el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS de la ATU, omite situaciones como las concebidas actualmente como son los de la Pandemia COVID-19, toda vez que omite protocolos a seguirse en casos de sospechas y presentación de síntoma como fueron los suscitados, estos procesos establecidos no solo por el MINSA sino por la OMS. **(argumento 7.7 de su escrito de descargo)**
- i) Suponer que debamos justificar las sospechas es IMPOSIBLE, toda vez que la recomendación inmediata ante la presentación de síntomas es el aislamiento, su despacho OMITE esta situación pese a mostrar los sustentos del proceso seguido (descarte COVID). Entendiéndose pues, que las sospechas de COVID frente a SINTOMATICOS no son considerados por Uds., como justificantes para la exoneración de asistencia, exponiendo en casos de positivos al contagio y expansión de la enfermedad. **(argumento 7.8 de su escrito de descargo)**
- j) En esta etapa debo advertir que esta presunta falta de carácter disciplinario (presunta inasistencia) contradice el principio de licitud del inciso 9) del artículo 248 de la Ley 27444, que señala lo siguiente: **(argumento 9 de su escrito de descargo)**

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa
(..)

8. Licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

De igual forma, a fin de dar más luces respecto a las obligaciones propias de mi cargo, se detallan de acuerdo con la Convocatoria CAS No 022-2020-ATU para la Contratación Administrativa de Servicios de Fiscalizadores de Transporte, del que fui parte, las características del puesto y/o cargo:

- Realizar y ejecutar los operativos de fiscalización y/o acciones de control y/o acciones para el ordenamiento del servicio de transporte terrestre de personas, en el marco de lo dispuesto por los artículos 239 y 246 del Texto Único Ordenado de la Ley No 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS; en coordinación con la Policía Nacional del Perú (PNP) y otras autoridades competentes, cuando corresponda, con la finalidad de hacer cumplir la normativa que regula la prestación de dicho servicio.

- Emitir actas de control, mediante el empleo de mecanismos físicos y/o digitales, en el marco de acciones de fiscalización, a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa del servicio de transporte terrestre de personas.
 - Elaborar informes de control y/o de fiscalización y/o de las incidencias ocurridas durante las acciones de control y fiscalización; con la finalidad de llevar una correcta trazabilidad de las mismas y adoptar acciones correctivas.
 - Realizar acciones preventivas y/o campañas de difusión, para sensibilizar acerca de la normativa del transporte terrestre de personas de Lima y Callao
 - Otras funciones que le sean asignadas por la jefatura inmediata, relacionadas a la misión del puesto.
- k) *Es importante mencionar estas actividades toda vez que como se mencionó en el descargo a la Carta D-000006-2021-ATU/GG-OGRH del 29.03.2021 el mismo 01.03.2021 en donde se levantaba una MEDIDA CAUTELAR por otro PAD para retornar a mis labores el 02.03.2021 se me elimino de los grupos al que pertenecía, no contando con asignación de labores ni respuesta por parte de la Coordinadora encargada, es decir la Sra. Lucy Zevallos, la misma que solo atino a proceder a bloquearme del WhatsApp. Esta figuración que responde a labores intermitentes me somete a la espera de una asignación (grupo de labores) al cual deberé sumarme bajo las condiciones y por la función contratada (Fiscalización de Transporte). La misma que hasta la fecha no se me es asignada a NINGUN grupo al cual debería apersonarme. (argumento 9.1 de su escrito de descargo)*
- l) *Se pretende imputarme vulnerando el debido proceso en la presunta infracción de hechos que no ameritan faltas, vulnerando así el principio de licitud y razonabilidad, toda vez que, como se ha mencionado, su reglamento interno no concibe como falta la inasistencia por manifestar síntomas propios del COVID-19 y respetar los protocolos para el resguardo del contagio establecido por el MINSA y la OMS siendo pues una negligencia de la ENTIDAD en el ejercicio de sus funciones imponer la asistencia bajo esas circunstancias. De igual modo omite las pretensiones y los permisos/licencias ingresadas, negándolos para justificar este proceso de forma sesgada y arbitraria.*

En ese sentido, se procede a desarrollar y desvirtuar las afirmaciones expuestas por el servidor JOAQUÍN ERNESTO MÁRQUEZ VALDEZ, en su escrito de descargos presentado:

Respecto a los argumentos señalados en los numerales 7.1, 7.2, 7.3, 7.4 y 7.5 de su escrito de descargo:

Sobre el particular el numeral 7 del artículo 446 el Título III del Código Procesal Civil y sus diferentes modificatorias correspondientes, señala que:

Título III

Excepciones y Defensas Previas

Artículo 446 El demandado solo puede proponer las siguientes excepciones (...)

7. Litispendencia

Que, la doctrina y reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, han señalado y establecido que “para la procedencia de la excepción de Litispendencia debe producirse la triple identidad:

- a. **Los mismos sujetos**
- b. **El mismo objeto de la pretensión**
- c. **La misma causa**

Asimismo, se señala que la Litispendencia es una excepción establecida en el CPC, comúnmente citada en procesos judiciales y se refiere a “cuando un litigio se encuentra pendiente, o cuando una circunstancia es de conocimiento de un juez dentro de un juicio, por lo tanto, hasta que no se resuelva este proceso no puede ser objeto de otro juicio”.

En ese sentido, referente al presente caso, estamos frente a un procedimiento administrativo disciplinario y no en un proceso judicial. Por lo tanto, no puede invocarse supletoriamente dicha excepción (Litispendencia), no obstante, lo señalado, lo que podría equipararse en el ámbito administrativo sería el Principio de “Non bis in ídem”, establecido en el artículo 248 del

Texto Único Ordenado de la Ley No 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo No 004-2019-JUS, que señala lo siguiente:

Artículo 248.-

Principios de la potestad sancionadora disciplinaria
(...)

11. Non bis in ídem

No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.

Al respecto, para la aplicación del presente principio administrativo es requisito sine quo non, que debe producirse la triple identidad:

1. **Sujeto**
2. **Hecho**
3. **Fundamento**

Por lo tanto, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, no se está vulnerando el Principio Non bis in ídem, ya que, si bien es cierto, el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez ha tenido Procedimientos Administrativos Disciplinarios seguidos en su contra, para el presente caso no opera la triple identidad: sujeto, hecho y fundamento; ya que sólo, se estaría acreditando la primera condición indicada cual es el mismo “**sujeto**”. Las condiciones de “**hecho y fundamento**”, en los PAD seguidos contra el citado servidor son diferentes en su naturaleza; tal como se expone en el siguiente cuadro:

Nº	SERVIDOR	EN CALIDAD DE	PRESUNTA FALTA COMETIDA	ESTADO ACTUAL
1	JOAQUÍN ERNESTO MARQUEZ VALDEZ	Fiscalizador de Transporte de la Sub Dirección de Fiscalización	“Por negarse a firmar de forma reiterada su Adenda de su Contrato Administrativo de Servicios – CAS”	Con Sanción de Suspensión por 15 días naturales, oficializada mediante: Resolución Jefatural N° 009-2021-ATU/GG-OGRH del 07.04.2021
2			“Por haber publicado documentos confidenciales de la Entidad en su red social Facebook”	Con Sanción de Suspensión por 180 días, oficializada mediante: Resolución de Gerencia General N°017-2021-ATU/GG del 21.05.2021
3			“Por haber faltado injustificadamente 11 días al centro de labores”	Para que el Órgano Sancionador – Gerencia General emita su acto resolutivo.

Respecto a sus argumentos señalados en el numeral 7.6 del escrito de descargo del servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez:

Sobre el particular, cabe señalar que la Secretaría Técnica solicitó mediante Memorando No D-000002-2021-ATU/ST de fecha 27 de abril de 2021 a la Subdirección de Fiscalización y a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, informen si los documentos presentados por el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez en su escrito de descargos, justifican las faltas del citado servidor al centro de trabajo.

Al respecto, mediante Informe No D-000370-2021-ATU/DFS-SF de fecha 29 de abril de 2021 de la Subdirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción y el Informe No 06-2021-GG-OGRH/CRHS de fecha 30 de abril de 2021 de la Coordinadora de Relaciones Humanas y Sociales de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, señalan que:

- “El área médica de la ATU, informó al citado servidor la suspensión de sus actividades presenciales por medidas de seguridad los días 4, 5 y 8 de febrero de 2021, hasta el

resultado final de su prueba, siendo esta tomada el día 9 de febrero de 2021, siendo esta NEGATIVA”, comunicándole que debía reincorporarse a su centro laboral ante la Subdirección de Fiscalización.

- “Asimismo, el área médica informó a dicho servidor la suspensión de sus actividades presenciales por medidas de seguridad los días 2, 3 y 4 de marzo de 2021, hasta el resultado final de su prueba, siendo esta tomada el día 5 de marzo de 2021, siendo esta NEGATIVA”. comunicándole que debía reincorporarse a su centro laboral ante la Subdirección de Fiscalización.
- Finalmente, la OGRH, informa que, a partir del 5 de marzo de 2021, hacia adelante no hay documentación pendiente de revisar o atender, referente al servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez.

Respecto al argumento señalado en el numeral 7.7 del escrito de descargo, el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez:

Sobre el particular, cabe señalar que tanto la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR como la Defensoría del Pueblo, en atención a sus atribuciones y competencias establecidas en sus normas de creación, tienen la facultad de requerir información, realizar recomendaciones, etc., ello no es óbice para que las diversas entidades del estado, puedan desplegar su potestad disciplinaria contra funcionarios y servidores que cometan faltas administrativas, respetando el debido procedimiento y el derecho a la defensa de las partes, puesto los funcionarios y servidores públicos tienen derechos y obligaciones que cumplir en ejercicio de la función pública. Es decir, como servidor civil tiene principios, deberes, derechos y prohibiciones establecidas en las normas vigentes independientemente su régimen laboral y que su transgresión o vulneración, generan responsabilidad administrativa pasible de sanción.

Cabe agregar que, el servidor, no ha exhibido documento alguno que sustente de manera explícita que la Entidad haya accedido a otorgar la Licencia Sindical referida, toda vez que, el mismo servidor a través del Oficio No 06-2021-SINTRASFATU/SG-SS (29.03.2021), indico de forma expresa que: (...) reiterándose la respuesta en la presente se sirva su despacho atender a la vez el requerimiento de Licencia Sindical que bajo esta consulta también condicionaban (...)

En ese sentido, se evidencia que es el propio servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, quien manifiesta y reconoce que dicha petición de licencia sindical no ha sido otorgada, ya que fue observada a través de la Carta No 058-2021-ATU/GG-OGRH por la cantidad de días solicitados, no guardando relación con las normas legales vigentes sobre la materia.

Asimismo, sobre la protección del fuero sindical de sus dirigentes, esta tiene límites como por ejemplo en los casos de “licencia sindical”, en los cuales el Tribunal Constitucional ha determinado que “en estos casos la entidad solo se encuentra obligada a conceder licencia sindical hasta por un máximo de 30 días al año y para actos de concurrencia obligatoria, de conformidad con el artículo 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (...)”.

Aunado a ello, cabe señalar que mediante Informe Técnico N° 925-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 24 de junio de 2019, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR es el órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado), sobre la “**Protección del fuero sindical respecto de servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS**”, establece las siguientes conclusiones: **i)** El contrato administrativo de servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 constituye un régimen especial del sector público, por lo que no es equiparable ni al régimen laboral público o el de la actividad privada. Una de las características del referido régimen es precisamente su temporalidad; **ii)** Las causales de extinción del contrato administrativo de servicios se encuentran previstas expresamente en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057, teniéndose entre ellas, el vencimiento del contrato y la resolución arbitraria o injustificada, esta última que tiene como consecuencia pago de una indemnización a favor del servidor desvinculado, equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3) remuneraciones; **iii)** La protección del fuero sindical en el artículo 30° de la LRCT también alcanzaría a los trabajadores sindicalizados del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) que se

encontraran comprendidos en los supuestos de los artículos 31º de la LRCT y el artículo 12º de su reglamento, por lo que dichos trabajadores no podrían ser despedidos sin justa causa debidamente demostrada. En consecuencia, si bien el artículo 10º del D.L N° 1057 establece las causales validas de extinción del contrato administrativo de servicios, debe precisarse que el supuesto descrito en el literal f) del referido artículo: “Resolución arbitraria o injustificada” no resultaría aplicable a los servidores CAS que se encuentran bajo el ámbito de protección del fuero sindical; **iv)** Sin embargo, las normas de excepción (como el caso del despido nulo previsto en la LPCL) no se aplican de forma extensiva a otros regímenes laborales, tales como el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), el mismo que por disposición expresa del último párrafo del artículo 1º del Reglamento del D.L N° 1057 no le resulta aplicable las disposiciones específicas del régimen laboral de la actividad privada; v) La extinción del contrato administrativo de servicios por el vencimiento del contrato (en caso la entidad decida no prorrogar o no renovar el contrato) no es equiparable a un despido (que supone la decisión unilateral del empleador de extinguir el contrato), por lo que en dicho supuesto no puede invocarse la protección del fuero sindical; **vi) En caso un servidor público (indistintamente de su régimen laboral) considerara que la causa de su desvinculación fue su pertenencia a una organización sindical o la participación de actividades sindicales, tienen expedito su derecho para recurrir a la instancia judicial correspondiente en cautela de sus derechos.**

Asimismo, debemos resaltar que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado al servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, se viene efectuando en su calidad de servidor civil (Fiscalizador de Transporte de la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao) y no como miembro y/o representante de una organización sindical, no teniendo concordancia lo expuesto por parte del servidor con el caso concreto.

Respecto a su argumento señalado en el numeral 7.8 y 7.9 de su escrito de descargo:

Sobre el particular, cabe señalar que el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Autoridad de Transporte Urbano, fue aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva No 100-2020-ATU/PE, estableciéndose en la Segunda Disposición Final y Complementaria, que:

“Todas y cada una de las normas contenidas en el presente RIS tienen carácter enunciativo, mas no limitativo. En consecuencia, las situaciones no contempladas en este, son resueltas por la ATU en uso de su facultad, a través de la OGRH (Oficina de Gestión de Recursos Humanos), con arreglo a lo que establezcan las disposiciones normativas vigentes sobre la materia”

Por lo tanto, las situaciones no previstas en el RIS, como por ejemplo la Pandemia del Coronavirus COVID – 19, son tratadas y resueltas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos – OGRH de la ATU, de acuerdo a las normas vigentes emitidas por el Ministerio de Salud, en concordancia con el “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del Covid 19 en el Trabajo”, aprobado por RPE No 63-2020-ATU/PE de fecha 18 de mayo de 2020.

Respecto a su argumento señalado en los numerales 9 y 9.1 de su escrito de descargo:

Sobre el particular, en el presente caso se encuentra fehacientemente acreditado que el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez ha faltado injustificadamente once (11) veces al Centro Laboral, más aun si según lo reportado por el Analista de Control de Asistencia de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la ATU, mediante correo electrónico de fecha 21 de abril de 2021, donde se advierte que el servidor citado, sigue teniendo ausencias injustificadas al centro laboral (como son los días 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30 y 31 de marzo de 2021 y los días 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14 y 15 de abril de 2021) con lo cual se puede demostrar el patrón de conducta del citado servidor de no asistir al centro laboral, y su total desinterés de cumplir las normas vigentes, con lo cual se acredita la continuidad de la comisión de falta grave tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley No 30057 – Ley del Servicio Civil.

Asimismo, se tiene que considerar que la condición de Servidor Público, según la definición establecida por SERVIR: “es aquella realización de funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad”, en ese sentido la supuesta falta cometida la realizó cuando tenía vínculo laboral con la Entidad.

Sobre el particular, en su condición de servidor público, tiene principios, deberes, derechos y prohibiciones establecidas en las normas vigentes independientemente su régimen laboral y que su transgresión genera responsabilidad administrativa pasible de sanción.

En ese sentido, el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, en contra del citado servidor es por su condición de Fiscalizador de Transporte de la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao, tal como se señala en la cláusula tercera de su Contrato CAS.

Asimismo, el servidor no cumplió con lo dispuesto en el RIS en relación a sus asistencias. Lo cual demuestra su falta de interés con cumplir con las obligaciones asumidas por el citado servidor, de acuerdo a su vinculación laboral.

Al respecto, según lo informado por la Subdirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción de fecha 29 de abril de 2021 y por la Coordinadora de Relaciones Humanas y Sociales de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de fecha 30 de abril de 2021, se concluye que “no se debe considerar para el cómputo de faltas injustificadas los días **4, 5, 8 y 12 de febrero de 2021**; y, los días **2, 3, 4 y 5** (fecha en la que se realizó la prueba para descartar Covid-19) **de marzo de 2021**”, en consecuencia, no serán tomados en cuenta para el cómputo de días faltantes al centro de trabajo laboral, considerándose para el presente procedimiento administrativo disciplinario – PAD, solo once (11) días y no veinte (20) días de ausencias injustificadas al centro laboral como se contabilizó primigeniamente, lo cual se debe tener en cuenta para el efecto jurídico.

En ese sentido, cabe señalar que el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, se está respetando en todo momento el debido procedimiento y el derecho a la defensa.

De igual forma las diversas solicitudes y comunicaciones presentadas a la ATU por el citado servidor han sido debidamente atendidas, lógicamente las que no resultaban amparables por falta de motivación, sustento legal o falta de pruebas, han sido desestimadas en su debida oportunidad.

Asimismo, cabe mencionar que, al servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, se le ha tomado la prueba de descarte COVID-19, por lo menos en dos oportunidades, siendo los resultados siempre NEGATIVOS.

Por otro lado, tal como se ha indicado en los párrafos precedentes, el servidor no ha exhibido documento alguno que sustente de manera explícita que la Entidad haya accedido a otorgar la Licencia Sindical referida, no operando una aceptación tácita para estos casos.

Que, en ese sentido conforme a las consideraciones antes expuestas, los argumentos de defensa del servidor en cuestión no resultan amparables, al haber quedado fehacientemente acreditada su responsabilidad disciplinaria por la falta administrativa atribuida en su contra.

LOS FUNDAMENTOS DE LA SANCIÓN IMPUESTA:

Que, conforme a las consideraciones expuestas en la presente resolución y luego de analizar de manera conjunta las pruebas actuadas se ha podido establecer que la conducta desplegada por el presunto infractor se encuentra cabalmente en el supuesto de hecho que describe el tipo administrativo imputado en el acto de inicio contenido en la Carta N° D-000022-ATU/GG-OGRH de fecha 12 de abril de 2021, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor, notificó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, proponiendo la sanción de Destitución, prevista en el literal c) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, acto notificado al correo

electrónico del citado servidor (joaquin_marquez@hotmail.es), se puso de su conocimiento, el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario; comprobándose la comisión de la falta administrativa cometida e instruida contra dicho servidor, en calidad de Inspector en Transporte de la Subdirección de Fiscalización, bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, por presuntamente haber incurrido en la falta tipificada en el literal j) artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, que prescribe “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo”, así como la vulneración de los numerales 22.1; 23.2; 23.3 y 33.1 del Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS de la ATU, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva RPE No 100-2020-ATU/PE del 23 de julio de 2020 (norma vigente a la fecha de la comisión de la presunta falta), toda vez que:

“Se ha acreditado que el citado servidor ha acumulado once (11) ausencias injustificadas al centro de labores (esto los días **06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17 y 18** de marzo de 2021”.

Que, en lo concerniente a la graduación de la sanción, corresponde la aplicación de los criterios que estipulan los artículos 87 y 91 de la Ley No 30057 – Ley del Servicio Civil, a efectos de determinar que la sanción a imponerse se encuentra acorde a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad;

Que, en el presente caso se ha realizado el análisis de forma objetiva e imparcial de los hechos imputados en el acto de inicio y si ellos han sido corroborados plenamente en la etapa instructiva, al respecto se puede verificar que el hecho imputado al servidor procesado es el siguiente: Haber acumulado once (11) ausencias injustificadas al centro de labores (esto los días **06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17 y 18** de marzo de 2021).

Que, por consiguiente, tenemos que en el acto de inicio del PAD, se ha realizado la imputación correctamente respecto al hecho advertido como presunta falta administrativa, con lo cual se ha cumplido con la debida motivación, el derecho a la defensa y el debido procedimiento.

Que, en el trámite de la Etapa de Instrucción a cargo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se ha llegado a establecer que el servidor procesado, al momento de cometer la presunta falta administrativa prestaba labores efectivas para la entidad en su calidad de Fiscalizador de Transporte de la Subdirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción de la ATU.

Que conforme a la forma y circunstancias en que el citado servidor desplegó la conducta infractora que da mérito a la sanción de Destitución, tenemos que la misma reúne tres de las condiciones establecidas en el artículo 87 de la Ley No 30057 – Ley del Servicio Civil, que son las siguientes:

CONDICIONES	JOAQUÍN ERNESTO MÁRQUEZ VALDEZ
Grave afectación a los intereses generales a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se encuentra fehacientemente acreditado objetivamente, que el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, con sus ausencias injustificadas al centro laboral, vulneró los intereses jurídicamente protegidos de la entidad, puesto que dicha falta administrativa se considera grave.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentra fehacientemente acreditado objetivamente, que el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, haya vulnerado dicha condición.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas,	Se encuentra acreditado que al momento de cometer las presuntas faltas administrativas el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, tenía la condición de Fiscalizador de Transporte de la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción de la ATU, desde el 20.10.2020 hasta la

mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	fecha, bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N°1057.
Las circunstancias en que se comete la infracción	El servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, en su condición de Fiscalizador de Transporte de la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción: “Cometió falta administrativa, al haber acumulado once (11) ausencias injustificadas al centro de labores (esto es los días: 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17 y 18 de marzo de 2021), en ese sentido habría cometido una falta grave tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del servicio Civil”
La concurrencia de varias faltas	No se encuentra acreditado fehacientemente y objetivamente, que el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, haya vulnerado dicha condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
La continuidad en la comisión de las faltas	Al respecto, se debe señalar que mediante correo electrónico de fecha 21 de abril de 2021, el Analista de Control de Asistencia de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la ATU, reporta que el servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, sigue teniendo ausencias injustificadas al centro laboral (como son los días: 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30 y 31 de marzo de 2021 – 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14 y 15 de abril de 2021). Con lo cual se puede demostrar el patrón de conducta del citado servidor de no asistir al centro laboral, lo cual acreditaría la continuidad de la comisión de falta grave tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del servicio Civil”.
El beneficio obtenido de ser el caso	Dicha condición no se encuentra fehacientemente acreditada.

Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil – Ley No 30057, debe considerarse al graduar la sanción si el servidor imputado cuenta con antecedentes, resultando que en el presente caso conforme puede verificarse de su legajo personal del citado servidor se advierte que cuenta con una Sanción de Suspensión de quince (15) días naturales sin goce de remuneraciones oficializada mediante Resolución Jefatural No 009-2021-ATU/GG-OGRH de fecha 07 de abril de 2021; y con Sanción de Suspensión de ciento ochenta (180) días naturales sin goce de remuneraciones, impuesta por Resolución de Gerencia General No 017-2021-ATU/GG de fecha 21 de mayo de 2021.

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106 del Reglamento de la Ley servir – aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil – aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE, este Órgano Sancionador acoge la recomendación de Sanción propuesta por el Órgano Instructor (mediante su Informe D-000055-2021-ATU/GG-OGRH fecha 04 de mayo de 2021), pues se tiene la plena convicción de que la conducta disfuncional del servidor encausado acarrea la imposición de una sanción, al haber quedado fehacientemente acreditado que el citado servidor tiene acumuladas once (11) ausencias injustificadas al centro de labores (esto los días **06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17 y 18** de marzo de 2021), por lo que resulta proporcional a la falta cometida la Sanción de DESTITUCIÓN al servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR:

Que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 117 del Reglamento de la Ley 30057 - aprobado por Decreto Supremo No 040-2014-PCM, contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia, se puede interponer el recurso de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación; siendo que el artículo 118 del citado Reglamento, señala que el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de nueva prueba y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el mismo que se encargará de resolverlo; mientras que, en el caso de sanción de suspensión o destitución, el recurso de apelación se interpondrá ante el Órgano Sancionador, quien lo elevará al Tribunal del Servicio Civil;

Que, conforme a lo contemplado en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la sanción de destitución, es propuesta por la Oficina de Recursos Humanos y aprobada por el titular de la entidad pública, asimismo el artículo 96° del Reglamento General de la ley 30057, aprobado por Decreto Supremo No 040-2014-PCM, señala que la oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor, en concordancia con lo establecido en el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Que, de acuerdo con los literales d), p) y r) del artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – ATU, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2019-MTC, y diversas opiniones técnicas de Servir, establecen que la Gerencia General, asume la representatividad de las Entidades tipo B;

Que, en consecuencia, corresponde emitir la Resolución de Sanción de Destitución al servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez, en su condición de Fiscalizador de Transporte de la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción de la ATU;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria correspondiente; y el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – ATU, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2019-MTC.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la Sanción de **DESTITUCIÓN**, al servidor **JOAQUÍN ERNESTO MÁRQUEZ VALDEZ** en su condición de Fiscalizador de Transporte de la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanción de la ATU, al haberse acreditado la falta tipificada en el literal j) artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057; y, en el incumplimiento de los numerales 22.1; 23.2; 23.3 y 33.1 del Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS de la ATU, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva RPE No 100-2020-ATU/PE del 23 de julio de 2020 (norma vigente a la fecha de la comisión de la presunta falta), conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2.- DISPONER que una copia de la presente Resolución, así como del Informe N° Informe D-000055-2021-ATU/GG-OGRH fecha 04 de mayo de 2021, emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sean incorporados al Legajo Personal del presente servidor.

Artículo 3.- DISPONER, la Notificación de la presente Resolución con el correspondiente N° Informe D-000055-2021-ATU/GG-OGRH fecha 04 de mayo de 2021, al servidor Joaquín Ernesto Márquez Valdez.

Artículo 4.- REGISTRAR la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles, una vez quede consentida la presente Resolución.

Artículo 5.- REMITIR copia de la presente resolución a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la ATU; y, el expediente principal del presente procedimiento administrativo para custodia y archivo del mismo.

Artículo 6.- DISPONER la publicación de la presente Resolución, en el Portal de la ATU (www.atu.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

FIRMADO DIGITALMENTE
ANA GRIMANESA REÁTEGUI NAPURÍ
Gerente General
Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao