



VISTOS,

El Expediente N° 0000010-2024-STPD-UE005/MC; Informe N° 000024-2024-STPD-UE005/MC, de fecha 15 de mayo del 2024; Carta N° 000010-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 24 de mayo del 2024; Proveído N° 000017-2024-TRD-UE005/MC, de fecha 05 de junio del 2024; Informe N° 000083-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 11 de junio del 2024; Carta N° 000054-2024-UE005/MC, de fecha 11 de junio del 2024; Proveído N° 000018-2024-TRD-UE005/MC, de fecha 19 de junio del 2024; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Sexta Disposición Final de la Ley N° 28939, se crea la Unidad Ejecutora 111 - Naylamp - Lambayeque, que comprende los museos: Museo Tumbas Reales de Sipán, Museo Nacional Sicán, Museo Arqueológico Nacional Brüning, Museo de Sitio de Túcume y los Monumentos Arqueológicos de la Región Lambayeque;

Que, por Decreto Supremo N° 029-2006-ED, se crea el Proyecto Especial Naylamp - Lambayeque, que tiene por finalidad: garantizar, activar, potenciar la protección, defensa, conservación, investigación, difusión y puesta en valor del Patrimonio Arqueológico del departamento de Lambayeque;

Que, mediante Decreto Supremo N° 001-2010-MC, de fecha 24 de septiembre del 2010, se aprobó la fusión por absorción del Proyecto Especial Naylamp - Lambayeque del Ministerio de Educación al Ministerio de Cultura;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 039-2011-MC, se precisó la creación de la Unidad Ejecutora Naylamp - Lambayeque dentro del pliego 003 del Ministerio de Cultura, cuyos recursos financian los gastos del Proyecto Especial;

Que, la Unidad Ejecutora 005 Naylamp - Lambayeque, es una institución de derecho público con autonomía administrativa y financiera en los asuntos de su competencia, dependiente presupuestalmente del Ministerio de Cultura;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 477-2012-MC, de fecha 27 de diciembre del 2012, se aprobó el Manual de Operaciones del Proyecto Especial Naylamp Lambayeque, y este en su numeral 2.2.1.1 señala que la Dirección del Proyecto Especial, es la autoridad administrativa y presupuestaria, ejerce la representación legal del Proyecto Especial y está representado por un Director, quien es designado por el Ministro de Cultura mediante Resolución Ministerial (...) El Director es también responsable de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque;

Que, mediante Resolución de Secretaría General N° 070-2020-SG/MC, de fecha 29 de abril del 2020, se resuelve: Definir como entidad pública Tipo B del Ministerio de Cultura, para



efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, al Proyecto Especial Naylamp - Lambayeque (Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque);

Que, a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades 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 éstas;

Que, el segundo párrafo del literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, establece que las normas de la ley sobre capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de la Ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación;

Que, el artículo 91 de la [Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil](#), indica que “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”;

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la [Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil](#), establece que “La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo 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. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación”;

Que, en el Anexo F (Estructura del Acto de Sanción Disciplinaria) contenido en la versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la [Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil](#) – se establece lo siguiente “1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El plazo para impugnar. 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar”;



Que, estando a lo expuesto se procede a desarrollar los presupuestos de la resolución final de imposición de sanción.

I. ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD).

- 1.1. Que, estando al Informe N° 000002-2024-MST-UE005/MC, de fecha 15 de enero del 2024, la Dirección del Museo de Sitio Túcume, tenemos, informa a la Dirección Ejecutiva de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque, entre otros, lo siguiente:

“(…).

... que desde el día miércoles 10 de enero del presente año, el Arqueólogo José Manuel Escudero Villalta, trabajador CAS de este Museo, no ha acudido a laborar y únicamente hemos recibido vía WP, de parte de su madre, Sra. Consuelo Villalta, una constancia de internamiento en un centro de rehabilitación localizado en Piura, que adjuntamos al presente para las consideraciones administrativas correspondientes.

(…)”.

De la Constancia de Internamiento emitida por el presidente de la “Asociación para el Desarrollo Personal, Profesional Comunidad Terapéutica Rehabilitar”, Mariano Quijano Ruiz, se desprende lo siguiente:

“(…).

Siendo el día 10 de Enero del año 2024, en la ciudad de Piura el Director General del Centro de Rehabilitación de la “ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO PERSONAL, PROFESIONAL COMUNIDAD TERAPEUTICA REHABILITAR”, debidamente inscrita con RUC 20604156786 y Razón Social Mariano Quijano Ruiz en el registro de personas jurídicas de Piura, ubicada en CAS. LA MARIPOSA MZ. Z LT. 08, Piura, Perú 20001

HAGO CONSTAR LO SIGUIENTE:

Que el señor José Manuel Escudero Villalta identificado con DNI 18212405 de 46 años de edad se encuentra recibiendo Tratamiento Residencial, Profesional y Espiritual en nuestra institución “REHABILITAR” debido a su dependencia a problemas de (Conductas, Problemas emocionales, Ludopatía y otros trastornos comportamentales).

Cabe Resaltar que nuestra institución se dedica a la rehabilitación basada en Terapias cognitivas, Conductuales, Terapias grupales, Terapias familiares, Psicología, Atención médica, consejería en adicciones y prevención de conductas para brindarles la oportunidad de una adecuada “Reinserción



Social”. Dando a conocer su estadía en nuestra institución desde el día 09 de Enero del 2024 hasta la actualidad.

Dicho esto, se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea convenientes.
(...)”.

- 1.2. Que, mediante Informe N° 000003-2024-MST-UE005/MC, de fecha 17 de enero del 2024, la Dirección del Museo de Sitio Túcume, estando al Informe N° 000002-2024-MST-UE005/MC, de fecha 15 de enero del 2024, remite a la Dirección Ejecutiva de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque el Certificado Médico N° 0203458, de fecha 15 de enero del 2024, suscrito por el Médico Cirujano CMP N° 75642, Dr. Edwardo J. Céspedes Palacios.

Del Certificado Médico N° 0203458, tenemos, textualmente se detalla lo siguiente:

“(…)”.

Certifica:

- Haber atendido a José Manuel Escudero Villalta, de 46 años de edad, identificado con el DNI N° 18212405, y tras las evaluaciones correspondientes se le diagnóstico de Juego Patológico (F630) + D/C T. Personalidad no especificado (D/C F60.9). Se le recomienda tratamiento psicoterapéutico inmediato y reevaluaciones constantes en ambiente supervisado.
 - Se expide la presente para fines de trámites laborales que la parte interesada crea pertinentes.
- (...)”.

- 1.3. Que, mediante Informe N° 000017-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 08 de febrero del 2024, la Oficina de Recursos Humanos, respecto al Certificado Médico N° 0203458, de fecha 15 de enero del 2024, suscrito por el Médico Cirujano CMP N° 75642, Dr. Edwardo J. Céspedes Palacios, tenemos, señala lo siguiente:

“(…)”.

Par[a] el caso de inasistencia por enfermedad, en nuestra institución nos regimos por la **DIRECTIVA N° 005-2022-SG/MC** que nos dice:

“En caso de inasistencia por descanso médico, el servidor deberá poner en conocimiento esta situación a la entidad por la vía más efectiva, debiendo cumplir con presentar a más tardar al siguiente día de iniciada la inasistencia, el



certificado médico original que certifique dicho descanso, así como copia del recibo por honorarios y/o documento que acredite los pagos efectuados por la consulta médica y la compra de los medicamentos recetados, de ser atendido por una Empresa Prestadora de Salud (EPS) o médico particular. Dichos documentos deben ser alcanzados de forma física por el servidor o persona que él encargue”.

En este caso en particular solo tenemos el certificado médico y la constancia de internamiento.

CONCLUSIÓN:

1. La documentación presentada por del Sr. Escudero está incompleta, para tomarlo como descanso médico y subsidio de superar los primeros 20 días.
2. Por lo que corresponde la inasistencia del Sr. Escudero hasta el momento es considerada como días sin goce de haber.
(...)”.

- 1.4.** Que, mediante Informe N° 000021-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 21 de febrero del 2024, la Responsable (e) de la Oficina de Recursos Humanos, tenemos, concluye y recomienda lo siguiente:

“(…)”.

III) Conclusiones

Se necesita obtener mayor detalle respecto a las condiciones del centro de internamiento, sobre el periodo de tratamiento y otros.

IV) Recomendaciones

Se recomienda emitir carta de autorización a favor del abogado José Enrique Medina Ramírez, para que en representación de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp – Lambayeque, realice las diligencias en la ciudad de Piura y emita actas e informe.
(...)”.

- 1.5.** Que, mediante Informe N° 000008-2024-STPD-UE005/MC, de fecha 21 de febrero del 2024, la Secretaría Técnica, respecto a lo solicitado mediante Informe N° 000021-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 21 de febrero del 2024, tenemos, concluye y recomienda lo siguiente:

“(…)”.

III. CONCLUSIONES:



3.1. La Secretaría Técnica sólo inicia de oficio o por denuncia actos de investigación cuanto existe la presunta comisión de una falta administrativa de carácter disciplinario, lo que en el Informe N° 000021-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 21 de febrero del 2024, no se precisa.

3.2. No corresponde a esta Secretaría Técnica, en los términos que se solicita en el Informe N° 000021-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 21 de febrero del 2024, tener que visitar al médico que emitió el Certificado Médico N° 75642, de fecha 15 de enero del 2024, toda vez que el médico ya emitió pronunciamiento a través de su certificado médico.

3.3. Que, es la Oficina de Recursos Humanos quien debe evaluar si la documentación presentada por el servidor José Manuel Escudero Villalta a esta UE 005 Naylamp – Lambayeque, primero, cumple o no los marcos normativos vigentes; segundo, justifica o no el otorgamiento de alguna licencia; y, tercero, justifica o no la ausencia del servidor a su centro de labores, de no justificar, es ahí, recién, que debe solicitar la participación de esta Secretaría Técnica para que actúe según sus funciones.

(...)"

- 1.6. Que, mediante Informe N° 000027-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 20 de marzo del 2024, la Oficina de Recursos Humanos, estando a lo expuesto en el Informe N° 000008-2024-STPD-UE005/MC, de fecha 21 de febrero del 2024, tenemos, señala lo siguiente:

"(..).

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y comunicarle que de la revisión del Informe N° 08-2024-STPD-UE005/MC, emitido por el Secretario Técnico respecto a mi solicitud respecto a la diligencia en la ciudad de Piura, para verificar la situación del señor **José Manuel Escudero Villalta** se toma en cuenta que, al parecer la documentación presentada al Museo Túcume por parte de su familiar no cumple los requisitos que acrediten su situación médica. Sin embargo, como he informado anteriormente, debido a la situación psiquiátrica del señor Escudero no nos hemos podido comunicar y tampoco se ha recibido respuesta por parte de su señora madre.

Al respecto, según lo establecido en diversos informes de SERVIR, el certificado médico debe cumplir ciertos requisitos obligatorios tales como:

- a) Nombres y Apellidos del paciente;
- b) Diagnóstico descriptivo o en CIE 10;
- c) Período de incapacidad (Fecha de inicio y de fin);



- d) Fecha de otorgamiento del certificado médico;
- e) Firma del profesional de la salud tratante acorde con RENIEC;
- f) Sello legible del profesional de la salud tratante; y,
- g) En caso haya sido emitido en el extranjero deberá estar visado o apostillado por el Consulado.

En el caso de certificado médico particular presentado para sustentar la situación médica del señor Escudero no se ha incluido el diagnóstico descriptivo o en CIE -10 y el período de incapacidad (fecha de inicio y de fin). Asimismo, desde la comunicación de inasistencia a la fecha han transcurrido más de veinte días y no se ha recibido ningún documento adicional, tampoco requerimiento de licencia sin goce de haber o goce de período vacacional.

Respecto a la oportunidad de hacer llegar los documentos que justifiquen las inasistencias; considero que ésta ha sido superada.

Las inasistencias del trabajador están generando un grave retraso en las actividades que realiza el Museo Túcume; y aun con el apoyo de personal del Museo Bruning, no se ha podido dar la operatividad requerida.

Por tales razones se recomienda:

1. Remitir el presente a la oficina de Asesoría Jurídica para que evalúe si se debe solicitar al señor Escudero la remisión de documentos que sustenten sus inasistencias.
2. Remitir el presente a la Secretaría técnica para que inicie las investigaciones respecto a las inasistencias no justificadas, considerando que el certificado médico no cumple con las exigencias para justificar inasistencias por salud.
3. Comunicar a la directora del Museo para que realice requerimiento de contratación de personal CAS por suplencia mientras se desarrollen las acciones por parte de la Entidad.

Es todo cuanto se informa para su conocimiento y fines que se sirva determinar, salvo mejor parecer.

(...)"

- 1.7. Que, con Hoja de Elevación N° 000006-2024-OAJ-UE005/MC, de fecha 25 de marzo del 2024, la Oficina de Asesoría Jurídica, estando a lo expuesto en el Informe N° 000027-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 20 de marzo del 2024, tenemos, señala lo siguiente:



“(...)”.

Que absolviendo la consulta de la Oficina de Recursos Humanos hay dos documentos con los que se puede otorgar licencia por enfermedad, estos son CMP y CITT sin embargo a la fecha ya han caducado el plazo para ser presentados.

Por lo que soy de la opinión que sea derivado a la oficina de ST de PAD para que analice la existencia de alguna falta.

“(...)”.

- 1.8. Que, mediante Informe N° 000024-2024-STPD-UE005/MC, de fecha 15 de mayo del 2024, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, tenemos, recomendó a la Oficina de Recursos Humanos el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Del detalle del informe que se cita se desprende lo siguiente:

“(...)”.

XI. RECOMENDACIÓN DEL INICIO DEL PAD.

Se remite el presente **INFORME DE PRECALIFICACIÓN** al órgano instructor con la recomendación de **INSTAURAR** el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **JOSE MANUEL ESCUDERO VILLALTA**, quien, tenemos, ha transgredido el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: **“j) Las ausencias injustificadas (...) por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (30) días calendario”**.

Se pone en conocimiento, también, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92¹ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el apartado 13.1² del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, **USTED PUEDE APARTARSE DE LA PRESENTE RECOMENDACIÓN POR CONSIDERARSE NO COMPETENTE O POR CONSIDERAR QUE NO EXISTEN RAZONES PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO. EN AMBOS CASOS, DEBE ARGUMENTAR LAS RAZONES DE SU DECISIÓN.** De estar conforme, deberá proceder de

¹ “Artículo 92. Autoridades. (...) **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. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.** (...)”.

² “13. LA INVESTIGACIÓN PREVIA Y LA PRECALIFICACIÓN. 13.1. Inicio y término de la etapa. (...) **El Órgano Instructor puede apartarse de las conclusiones del informe del ST por considerarse no competente o por considerar que no existen razones para iniciar el PAD. En ambos casos, debe argumentar las razones de su decisión**”.



conformidad con lo dispuesto en el artículo 107³ del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
(...)”.

- 1.9. Que, con Carta N° 000010-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 24 de mayo del 2024, notificada bajo puerta el 28 de mayo del 2024, la Oficina de Recursos Humanos, tenemos, comunica al servidor José Manuel Escudero Villalta el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario recaído en el Expediente N° 0000010-2024-STPD-UE005/MC. Para tal efecto señala lo siguiente:

“(…)”.

10. DECISIÓN:

En virtud a los puntos antes expuestos y en calidad de **ÓRGANO INSTRUCTOR** que me confiere el literal c) del numeral 93.1 del artículo 93⁴ del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, se determina el **INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** en contra del servidor **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA**, por haber trasgredido la norma citada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: **“j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (…)”**.
(…)”.

- 1.10. Que, mediante Proveído N° 000017-2024-TRD-UE005/MC, de fecha 05 de junio del 2024, la Mesa de Partes de la UE 005 Naylamp – Lambayeque, en atención a la consulta formulada mediante Proveído N° 000007-2024-STPD-UE005/MC, de fecha 05 de junio del 2024, informa que el servidor José Manuel Escudero Villalta no ha ingresado escrito de manera física o virtual en razón a la Carta N° 000010-2024-STPD-UE005/MC.
- 1.11. Que, mediante Informe N° 000083-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 11 de junio del 2024, la Responsable (e) de la Oficina de Recursos Humanos, en su condición de órgano instructor, recomienda lo siguiente:

³ **“Artículo 107.- Contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.** La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario debe contener: a) La identificación del servidor civil. b) La imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configurarían la falta. c) La norma jurídica presuntamente vulnerada. d) La medida cautelar, en caso corresponda. e) La sanción que correspondería a la falta imputada. f) El plazo para presentar el descargo. g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento. h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos. El acto de inicio deberá notificarse al servidor civil dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente de su expedición y de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. El incumplimiento del plazo indicado no genera la prescripción o caducidad de la acción disciplinaria. El acto de inicio con el que se imputan los cargos deberá ser acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario y no es impugnabile”.

⁴ **“ARTÍCULO 93.- AUTORIDADES COMPETENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.** 93.1. **La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a: (…).** c) **En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción. (…)**”.



“(...)”.

X. RECOMENDACIÓN DEL ARCHIVO O DE LA SANCIÓN APLICABLE.

Estando a los hechos expuestos, la evaluación y análisis de las pruebas descritas y los criterios desarrollados en el punto IX del presente informe, consideramos, la propuesta de sanción para el servidor JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA por haber transgredido el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con lo señalado en el segundo párrafo del artículo 90 del mismo marco normativo, es el de DESTITUCIÓN, salvo opinión en contrario conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 114 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por D. S. N° 040-2014-PCM.
(...)”.

- 1.12.** Que, con Carta N° 000054-2024-UE005/MC, de fecha 11 de junio del 2024, notificada el 13 de junio del 2024, la Dirección Ejecutiva, en su condición de órgano sancionador, notifica el Informe N° 000083-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 11 de junio del 2024, con el cual se informa al servidor que de conformidad con el numeral 17.1 del artículo 17 de la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. No obstante, a la fecha, visto lo informado por Mesa de Partes mediante Proveído N° 000018-2024-TRD-UE005/MC, de fecha 19 de junio del 2024, tenemos, el servidor José Manuel Escudero Villalta no ha solicitado informe oral.

II. DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- 2.1.** INFORME N° 000002-2024-MST-UE005/MC (15ENE2024) Y ANEXO. Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Túcume.
- 2.2.** RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 281-2023-MDC-GDEL (19JUN2023). Documento emitido por la Gerente de Desarrollo Económico Social de la Municipalidad Distrital de Castilla.
- 2.3.** INFORME N° 000003-2024-MST-UE005/MC (17ENE2024) y ANEXO. Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Túcume.
- 2.4.** INFORME N° 000017-2024-ORH-UE005/MC (08FEB2024). Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.5.** INFORME N° 000027-2024-ORH-UE005/MC (20MAR2024). Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.6.** HOJA DE ELEVACIÓN N° 000006-2024-OAJ-UE005/MC (25MAR2024). Documento emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica.



- 2.7. INFORME ESCALAFONARIO N° 03-2024-RRHH-UE005/MC (01ABR2024). Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.8. REGISTRO DE ASISTENCIA S/N (ENERO 2024). Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Túcume.
- 2.9. REGISTRO DE ASISTENCIA S/N (FEBRERO 2024). Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Túcume.
- 2.10. REGISTRO DE ASISTENCIA S/N (MARZO 2024). Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Túcume.
- 2.11. REGISTRO DE ASISTENCIA S/N (ABRIL 2024). Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Túcume.
- 2.12. REGISTRO DE ASISTENCIA S/N (MAYO 2024). Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Túcume.
- 2.13. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC (07MAR2014) Y ADENDAS. Documento suscrito por el titular de la entidad y el servidor José Manuel Escudero Villalta.
- 2.14. PROCESO DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS. CÓDIGO MST N° 001-2024-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC. Documento emitido por la Dirección de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque.
- 2.15. REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES (22MAR2024). Documento obtenido de la plataforma web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria del Ministerio de Educación (SUNEDU).
- 2.16. RESOLUCIÓN N° 000003-2023-ORH-UE005/MC (29AGO2023). Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.17. CONSTANCIA DE ENTREGA Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL RIS Y DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Documento suscrito por el servidor Jose Manuel Escudero Villalta.

III. DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA DEL ÓRGANO SANCIONADOR⁵.

- 3.1. En el marco de lo señalado en el primer párrafo del artículo 113 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, tenemos, no se ha practicado y/o recabado documentación alguna en la fase de sanción.

⁵ **DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM. REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.**

ARTÍCULO 113.- ACTIVIDAD PROBATORIA. “Los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades. (...)”.



IV. FALTA INCURRIDA Y DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.

4.1. Según se desprende del Informe N° 000002-2024-MST-UE005/MC, de fecha 15 de enero del 2024; el Informe N° 000003-2024-MST-UE005/MC, de fecha 17 de enero del 2024; el Informe N° 000017-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 08 de febrero del 2024; el Informe N° 000027-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 20 de marzo del 2024; la Hoja de Elevación N° 000006-2024-OAJ-UE005/MC, de fecha 25 de marzo del 2024; y el Registro de Asistencia S/N (Enero, Febrero, Marzo, Abril, y Mayo del 2024), el servidor **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA**, identificado con DNI 18212405, tiene, en atención al Contrato Administrativo de Servicios N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 07 de marzo del 2014, hoy servidor a plazo indeterminado, la obligación de constituirse a su centro de labores -sito en MUSEO DE SITIO TÚCUME- y prestar el servicio para el que fue contratado, esto es, desempeñarse como ARQUEÓLOGO ASISTENTE en el referido museo; no obstante, visto el Registro de Asistencia S/N correspondientes al mes de ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL y MAYO del 2024, remitido por el Museo de Sitio Túcume, tenemos, respecto al mes de ENERO del 2024, el referido servidor no concurrió a laborar los días 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30 y 31; respecto al mes de FEBRERO del 2024, no concurrió a laborar los días 01, 02, 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26 y 29; respecto al mes de MARZO del 2024, no concurrió a laborar los días 01, 04, 05, 06, 07, 08, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26 y 27; respecto al mes de ABRIL del 2024, no concurrió a laborar los días 01, 02, 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29 y 30; y, respecto al mes de MAYO del 2024, no concurrió a laborar los días 02, 03, 06, 07, 08, 09 y 10, esto pese a tener conocimiento del contenido de la Directiva N° 005-2022-SG/MC y el Reglamento Interno de Servidores Civiles⁶.

En ese sentido, tenemos, el servidor no solo no concurrió a laborar a su centro de labores sino que no justificó las razones que motivan y/o motivaban su inasistencia; es decir, el servidor tiene ausencias a su centro de labores por más de tres (03) días consecutivos sin que haya expresado la causa que justifique su inasistencia; circunstancias que, entendemos, inobservan las obligaciones asumidas en el Contrato Administrativo de Servicios N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC, el apartado 6.4.4⁷ del numeral 6.4 del punto VI de la Directiva N° 005-2022-SG/M y el artículo 30⁸ del Reglamento Interno de Servidores Civiles.

⁶ Aprobado por Resolución Directoral N° 000097-2022-UE005/MC.

⁷ **6.4.4. Inasistencia.** Se considera inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo, la omisión de registro del ingreso y/o salida en el reloj marcador sin justificación o retirarse del centro de trabajo antes del horario de salida sin la correspondiente autorización (con o sin registro de marcación). El jefe inmediato se encuentra obligado a reportar a la Oficina General de Recursos Humanos la inasistencia del personal a su cargo. **Las inasistencias sólo podrán ser justificadas por motivos de salud, licencias por maternidad, paternidad y otros, o caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditado.** En caso de inasistencia por descanso médico, el servidor deberá poner en conocimiento esta situación a la entidad por la vía más efectiva, debiendo cumplir con presentar a más tardar al siguiente día de iniciada la inasistencia, el certificado médico original que certifique dicho descanso, así como copia del recibo por honorarios y/o documento que acredite los pagos efectuados por la consulta médica y la compra de los medicamentos recetados, de ser atendido por una Empresa Prestadora de Salud (EPS) o médico particular. Dichos documentos deben ser alcanzados de forma física por el servidor o persona que él encargue”.

⁸ **Artículo 30°.-** El trabajador de la UE 005 NAYLAMP LAMBAYEQUE, debe concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo, observando los horarios establecidos, cumpliendo de esta manera con las normas emitidas en el



Por ello:

El comportamiento atribuido al servidor **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA** tipifica en la falta contenida en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: “**j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos. (...)**”.

V. PRUEBAS DE CARGO Y DE DESCARGO DE LOS HECHOS.

5.1. PRUEBAS DE CARGO.

1. **Informe N° 000002-2024-MST-UE005/MC (15ENE2024) y Anexo.** Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Túcume.

Del documento que se cita se desprende lo siguiente:

“(...) .
... que desde el día miércoles 10 de enero del presente año, el Arqueólogo José Manuel Escudero Villalta, trabajador CAS de este Museo, no ha acudido a laborar y únicamente hemos recibido vía WP, de parte de su madre, Sra. Consuelo Villalta, una constancia de internamiento en un centro de rehabilitación localizado en Piura, que adjuntamos al presente para las consideraciones administrativas correspondientes.
(...)”.

De la Constancia de Internamiento emitida por el presidente de la “Asociación para el Desarrollo Personal, Profesional Comunidad Terapéutica Rehabilitar”, que, se adjunta al Informe N° 000002-2024-MST-UE005/MC, por su parte, se desprende lo siguiente:

“(...) .
Siendo el día 10 de Enero del año 2024, en la ciudad de Piura el Director General del Centro de Rehabilitación de la “ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO PERSONAL, PROFESIONAL COMUNIDAD TERAPEUTICA REHABILITAR”, debidamente inscrita con RUC 20604156786 y Razón Social Mariano Quijano Ruiz en el registro de personas jurídicas de Piura, ubicada en CAS. LA MARIPOSA MZ. Z LT. 08, Piura, Perú 20001

HAGO CONSTAR LO SIGUIENTE:

presente Reglamento. El registro de control de asistencia en el Sistema Biométrico (reloj marcador de huella digital o rostro), es la única constancia de la asistencia al Centro de Trabajo del trabajador contratado; no existiendo excepción alguna para esta acción, con excepción de las consideradas en este Reglamento y las que se dicten por Resolución expresa del Titular de la Entidad debidamente motivada”.



Que el señor José Manuel Escudero Villalta identificado con DNI 18212405 de 46 años de edad se encuentra recibiendo Tratamiento Residencial, Profesional y Espiritual en nuestra institución "REHABILITAR" debido a su dependencia a problemas de (Conductas, Problemas emocionales, Ludopatía y otros trastornos comportamentales).

Cabe Resaltar que nuestra institución se dedica a la rehabilitación basada en Terapias cognitivas, Conductuales, Terapias grupales, Terapias familiares, Psicología, Atención médica, consejería en adicciones y prevención de conductas para brindarles la oportunidad de una adecuada "Reinserción Social". Dando a conocer su estadía en nuestra institución desde el día 09 de Enero del 2024 hasta la actualidad.

Dicho esto, se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea convenientes.
(...)"

Esto es, del Informe N° 000002-2024-MST-UE005/MC, de fecha 15 de enero del 2024, se desprende que el servidor José Manuel Escudero Villalta no concurre a laborar desde el miércoles 10 de enero del 2024 al Museo de Sitio Túcume y de la Constancia de Internamiento S/N, de fecha 10 de enero del 2024, se desprende que el servidor estaría internado en el Centro de Rehabilitación de la "ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO PERSONAL, PROFESIONAL COMUNIDAD TERAPÉUTICA REHABILITAR", ubicado en Cas. La Mariposa Mz. "Z" Lt. 08, Piura. No obstante, respecto a lo expuesto en la Constancia de Internamiento S/N, tenemos, como acto de corroboración se ha recabado la Resolución Gerencial N° 281-2023-MDC-GDEL, de fecha 19 de junio del 2024, y visto su parte resolutive esta señala lo siguiente:

"(...).

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DEJAR SIN EFECTO la Resolución de Gerencia N° 151-2023 y consecuentemente **REVOCAR** la Licencia de Funcionamiento N° 087-2023, respecto del Exp N° 6440-2023 de fecha 08 de marzo de 2023, presentado por QUIJANO RUIZ MARIANO, con giro OTRAS ACTIVIDADES DE ATENCION DE LA SALUD HUAMANA del establecimiento denominado: "ASOCIACION PARA EL DESARROLLO PERSONAL PROFESIONAL COMUNIDAD TERAPEUTICO REHABILITAR", con RUC N° 20604156786, área: 360.00 m2, ubicado en la CALLE HUAYNA CAPAC N° 907 SECTOR 1 A.H. CAMPO POLO - CASTILLA; al haberse denegado el Certificado ITSE.

ARTICULO SEGUNDO. – DISPONER el cumplimiento de la presente Resolución a la Gerencia de Desarrollo Económico Local (GDEL), Sub Gerencia de Comercialización (SGCO), Sub Gerencia de Gestión de Riesgo (SGGRD) Sub Gerencia de Fiscalización (SGF) y demás áreas competentes a la MDC.

ARTICULO TERCERO. – NOTIFICAR al Sr. QUIJANO RUIZ MARIANO domiciliado en la CALLE HUAYNA CAPAC N° 907 SECTOR 1 A.H. CAMPO POLO - CASTILLA, para la puesta en conocimiento conforme a Ley.

ARTICULO CUARTO. – DISPONER a la Oficina de Desarrollo Tecnológico la publicación de la presente Resolución en el Portal Web de la MDC.

(...)"



Esto es, visto la Resolución Gerencial N° 281-2023-MDC-GDEL, de fecha 19 de junio del 2024, tenemos, a la “Asociación para el Desarrollo Personal, Profesional Comunidad Terapéutica Rehabilitar” se le ha revocado la Licencia de Funcionamiento N° 087-2023, por lo que, al 19 de junio del 2023, la citada asociación no cuenta con licencia de funcionamiento para prestar el servicio que señala presta al servidor José Manuel Escudero Villalta en la Constancia de Internamiento S/N, de fecha 10 de enero del 2024. Circunstancias que esta Secretaría Técnica a su criterio considera no generan certeza respecto a lo que se expone.

- 2. Resolución Gerencial N° 281-2023-MDC-GDEL (19JUN2023).** Documento emitido por la Gerente de Desarrollo Económico Social de la Municipalidad Distrital de Castilla.

De este documento se desprende que la “Asociación para el Desarrollo Personal, Profesional Comunidad Terapéutica Rehabilitar” no cuenta con licencia de funcionamiento para prestar el servicio que señala presta al servidor José Manuel Escudero Villalta en la Constancia de Internamiento S/N, de fecha 10 de enero del 2024.

- 3. Informe N° 000003-2024-MST-UE005/MC (17ENE2024) y Anexo.** Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Túcume.

Del documento que se cita se desprende lo siguiente:

“(...)”.
Nos dirigimos a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez respecto al documento de la referencia adjuntamos al presente Certificado Médico del Arqueólogo José Manuel Escudero Villalta, el cual hemos recibido vía WP, de parte de su madre, Sra. Consuelo Villalta.
“(...)”.

Del Certificado Médico N° 75642, de fecha 15 de enero del 2024, suscrito por el Psiq. Eduardo J. Céspedes Palacios, adjunto al informe que se cita, tenemos, textualmente se detalla lo siguiente:

“(...)”.
Certifica:

- Haber atendido a José Manuel Escudero Villalta, de 46 años de edad, identificado con el DNI N° 18212405, y tras las evaluaciones correspondientes se le diagnóstico de Juego Patológico (F630) + D/C T. Personalidad no especificado (D/C F60.9). Se le recomienda tratamiento psicoterapéutico inmediato y reevaluaciones constantes en ambiente supervisado.



- Se expide la presente para fines de trámites laborales que la parte interesada crea pertinentes.
(...)"

Esto es, del Informe N° 000003-2024-MST-UE005/MC, de fecha 17 de enero del 2024, se desprende que es la madre del servidor José Manuel Escudero Villalta, quien, hizo llegar a la Dirección del Museo de Sitio Túcume el Certificado Médico N° 75642.

Ahora, del Certificado Médico N° 75642, de fecha 15 de enero del 2024, se desprende que el servidor presentaría diagnóstico de Juego Patológico (F630) + D/C T y Personalidad no especificado (D/C F60.9). No obstante, visto el contenido del Certificado Médico N° 75642, tenemos, según Informe N° 000027-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 20 de marzo del 2024, no se incluye diagnóstico descriptivo o en CIE-10 y no se establece periodo de incapacidad, esto es, fecha inicio ni fin del mismo, respecto a ello, cabe traer a colación lo descrito en el Informe Técnico N° 1129-2018-SERVIR/GPGSC, de fecha 24 de julio del 2018, que, entre otros, señala lo siguiente:

"(...).

2.8 Si bien la norma no ha establecido expresamente un determinado formato para emitir un certificado médico, de la citada Directiva se advierte que dicho certificado debe contener los siguientes datos: **nombres y apellidos del paciente; diagnóstico descriptivo o en CIE 10; período de incapacidad (fecha de inicio y de fin); fecha de otorgamiento del certificado médico; firma del profesional de la salud tratante acorde con RENIEC; sello legible del profesional de la salud tratante; y, en caso haya sido emitido en el extranjero deberá estar visado o apostillado por el Consulado.**

2.9 En ese sentido, a efectos de otorgar licencia por incapacidad causada por enfermedad o accidente común, el certificado médico correspondiente debe contener los datos antes descritos, toda vez que dicho certificado, al ser presentado por el administrado se basa en el principio de presunción de veracidad.

(...)"

Lo desarrollado en el Informe Técnico N° 1129-2018-SERVIR/GPGSC, de fecha 24 de julio del 2018, se desprende de la Directiva de Gerencia General N° 015-GG-ESSALUD-2014, "Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en Essalud", aprobada por Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014, de fecha 23 de diciembre del 2014, que, respecto a la validación de Certificados Médicos en caso de contingencias comunes, señala lo siguiente:



(...).

6.2.4.2 De los documentos a presentar para la validación de Certificados Médicos en caso de Contingencias Comunes:

Todo asegurado, familiar, representante de una empresa u otro, deberá presentar el expediente para trámite de validación con los siguientes documentos foliados:

(...).

b) Certificado Médico, conteniendo los siguientes datos:

- Nombres y Apellidos del paciente
- Diagnóstico descriptivo o en CIE 10.
- Período de incapacidad (Fecha de inicio y de fin)
- Fecha de otorgamiento del certificado médico.
- Firma del profesional de la salud tratante acorde con RENIEC
- Sello legible del profesional de la salud tratante
- En caso haya sido emitido en el extranjero deberá estar visado o apostillado por el Consulado.

(...)"

De lo expuesto queda claro que para otorgarse licencia por incapacidad causada por enfermedad o accidente común, el certificado médico debe contar con sus requisitos mínimos. Si esto es así, de no cumplirse con los requisitos mínimos queda claro que no estaríamos ante un certificado médico propiamente dicho, por lo que no correspondería el otorgamiento de alguna licencia, por lo menos, no por enfermedad.

Independientemente de lo expuesto líneas arriba cabe preguntarnos si este puede o no ser materia de subsanación.

Al respecto, como primer dato, se debe tener en cuenta lo señalado en el Informe N° 000002-2024-MST-UE005/MC, de fecha 15 de enero del 2024, que, respecto a la asistencia del servidor Jose Manuel Escudero Villalta, tenemos, ha señalado que este no concurre a laborar "desde el 10 de enero del presente año", esto es desde el 10 de enero del 2024.

Por otra parte, como segundo dato, se debe tener en cuenta, también, lo señalado en la Hoja de Elevación N° 000006-2024-OAJ-UE005/MC, de fecha 25 de marzo del 2024, que, respecto a la subsanación del Certificado Médico N° 75642, tenemos, ha señalado que "hay dos documentos con los que se puede otorgar licencia por enfermedad, estos son CMP [Certificado Médico Particular] y CITT [Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo]; sin embargo, a la fecha, ha caducado el plazo para ser presentados".



Que, respecto a lo expuesto, creemos, cabe traer a colación el Informe Técnico N° 1027-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 08 de julio del 2019 y la Directiva N° 005-2022-SG/MC.

- **INFORME TÉCNICO N° 1027-2019-SERVIR/GPGSC.**

“(...)”.

Sobre los plazos para presentar el certificado médico.

2.3 El otorgamiento de las licencias por salud se encuentra supeditado a la presentación del respectivo certificado médico. A través del Informe Técnico N° 1129-2018-SERVIR/GPGSC, este ente rector se ha pronunciado sobre los datos que debe contener un certificado médico para ser considerado válido por la entidad.

2.4 Sin embargo, no se ha regulado de manera general el plazo que tiene el servidor para justificar su ausencia ante la entidad con el certificado médico. Solo en el régimen regulado por el Decreto legislativo N° 276, el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP "Licencias y permisos" exige que aquellos servidores que se hubieran encontrado hospitalizados por enfermedad o accidente deberán presentar el certificado médico dentro de las 24 horas siguientes a su reincorporación al servicio.

Por ello, ante la ausencia de un plazo para la presentación del certificado médico por parte de los servidores de otros regímenes, o para los servidores del régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276 que no hubieran sido hospitalizados, corresponde que cada entidad emita las directrices orientadas a fijar dicho plazo -aplicando el principio de razonabilidad- y así contar con reglas claras que eviten que los servidores se vean perjudicados al realizar justificaciones extemporáneas.

“(...)”.

Que, en cuanto al plazo para presentación de certificados médicos, tenemos, el Ministerio de Cultura ha establecido las siguientes directrices:

- **DIRECTIVA N° 005-2022-SG/MC⁹**

⁹ DIRECTIVA QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, INDUCCIÓN, ASISTENCIA Y PERMANENCIA DE PERSONAL Y DESVINCULACIÓN BAJO EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DEL MINISTERIO DE CULTURA.



“(...)”.

6.4.4 Inasistencia

Se considera inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo, la omisión de registro del ingreso y/o salida en el reloj marcador sin justificación o retirarse del centro de trabajo antes del horario de salida sin la correspondiente autorización (con o sin registro de marcación).

El jefe inmediato se encuentra obligado a reportar a la Oficina General de Recursos Humanos la inasistencia del personal a su cargo.

Las inasistencias sólo podrán ser justificadas por motivos de salud, licencias por maternidad, paternidad y otros, o caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditado.

En caso de inasistencia por descanso médico, el servidor deberá poner en conocimiento esta situación a la entidad por la vía más efectiva, debiendo cumplir con presentar a más tardar al siguiente día de iniciada la inasistencia, el certificado médico original que certifique dicho descanso, así como copia del recibo por honorarios y/o documento que acredite los pagos efectuados por la consulta médica y la compra de los medicamentos recetados, de ser atendido por una Empresa Prestadora de Salud (EPS) o médico particular. Dichos documentos deben ser alcanzados de forma física por el servidor o persona que él encargue.

“(...)”.

Del párrafo tercero y cuarto del apartado 6.4.4 de la Directiva N° 005-2022-SG/MC se advierte que la oportunidad para justificar la inasistencia al centro de labores es el día siguiente de iniciada la inasistencia. No se establece plazo de subsanación al respecto. Si esto es así, tenemos, es recién el 15 de enero del 2024 que mediante Informe N° 000003-2024-MST-UE005/MC, de fecha 17 de enero del 2024, se dio cuenta de los motivos de inasistencia (Certificado Médico N° 75642); sin embargo, como se ha expuesto líneas arriba, el Certificado Médico N° 75642 no reúne los requisitos mínimos para ser considerado certificado médico, por lo que está más que claro la inasistencia injustificada por parte del servidor a su centro de labores.

- 4. Informe N° 000017-2024-ORH-UE005/MC (08FEB2024).** Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

De este documento se desprende lo siguiente:



“(...)”.

Par[a] el caso de inasistencia por enfermedad, en nuestra institución nos regimos por la **DIRECTIVA N° 005-2022-SG/MC** que nos dice:

“En caso de inasistencia por descanso médico, el servidor deberá poner en conocimiento esta situación a la entidad por la vía más efectiva, debiendo cumplir con presentar a más tardar al siguiente día de iniciada la inasistencia, el certificado médico original que certifique dicho descanso, así como copia del recibo por honorarios y/o documento que acredite los pagos efectuados por la consulta médica y la compra de los medicamentos recetados, de ser atendido por una Empresa Prestadora de Salud (EPS) o médico particular. Dichos documentos deben ser alcanzados de forma física por el servidor o persona que él encargue”.

En este caso en particular solo tenemos el certificado médico y la constancia de internamiento.

CONCLUSIÓN:

1. La documentación presentada por del Sr. Escudero está incompleta, para tomarlo como descanso médico y subsidio de superar los primeros 20 días.
 2. Por lo que corresponde la inasistencia del Sr. Escudero hasta el momento es considerada como días sin goce de haber.
- (...)”.

Esto es, para la Oficina de Recursos Humanos el Certificado Médico N° 75642, de fecha 15 de enero del 2024, no cumple con los requisitos para ser considerado certificado médico.

5. **Informe N° 000027-2024-ORH-UE005/MC (20MAR2024)**. Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

De este documento se desprende lo siguiente:

“(...)”.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y comunicarle que de la revisión del Informe N° 08-2024-STPD-UE005/MC, emitido por el Secretario Técnico respecto a mi solicitud respecto a la diligencia en la ciudad de Piura, para verificar la situación del señor **José Manuel Escudero Villalta** se toma en cuenta que, al parecer la documentación presentada al Museo Túcume por parte de su familiar no cumple los



requisitos que acrediten su situación médica. Sin embargo, como he informado anteriormente, debido a la situación psiquiátrica del señor Escudero no nos hemos podido comunicar y tampoco se ha recibido respuesta por parte de su señora madre.

Al respecto, según lo establecido en diversos informes de SERVIR, el certificado médico debe cumplir ciertos requisitos obligatorios tales como:

- a) Nombres y Apellidos del paciente;
- b) Diagnóstico descriptivo ó en CIE 10;
- c) Período de incapacidad (Fecha de inicio y de fin);
- d) Fecha de otorgamiento del certificado médico;
- e) Firma del profesional de la salud tratante acorde con RENIEC;
- f) Sello legible del profesional de la salud tratante; y,
- g) En caso haya sido emitido en el extranjero deberá estar visado o apostillado por el Consulado.

En el caso de certificado médico particular presentado para sustentar la situación médica del señor Escudero no se ha incluido el diagnóstico descriptivo o en CIE -10 y el período de incapacidad (fecha de inicio y de fin). Asimismo, desde la comunicación de inasistencia a la fecha han transcurrido más de veinte días y no se ha recibido ningún documento adicional, tampoco requerimiento de licencia sin goce de haber o goce de período vacacional.

Respecto a la oportunidad de hacer llegar los documentos que justifiquen las inasistencias; considero que ésta ha sido superada.

Las inasistencias del trabajador están generando un grave retraso en las actividades que realiza el Museo Túcumbe; y aun con el apoyo de personal del Museo Bruning, no se ha podido dar la operatividad requerida.

Por tales razones se recomienda:

1. Remitir el presente a la oficina de Asesoría Jurídica para que evalúe si se debe solicitar al señor Escudero la remisión de documentos que sustenten sus inasistencias.
2. Remitir el presente a la Secretaría técnica para que inicie las investigaciones respecto a las inasistencias no justificadas, considerando que el certificado médico no cumple con las exigencias para justificar inasistencias por salud.



3. Comunicar a la directora del Museo para que realice requerimiento de contratación de personal CAS por suplencia mientras se desarrollen las acciones por parte de la Entidad.

Es todo cuanto se informa para su conocimiento y fines que se sirva determinar, salvo mejor parecer.
(...)”.

Esto es, para la Oficina de Recursos Humanos el Certificado Médico N° 75642, de fecha 15 de enero del 2024, no cumple con los requisitos para ser considerado certificado médico y, respecto a la oportunidad para hacer llegar los documentos que justifiquen las inasistencias, considera que ésta ha sido superada.

6. Hoja de Elevación N° 00006-2024-OAJ-UE005/MC (25MAR2024).
Documento emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica.

De este documento se desprende lo siguiente:

“(…)”.
Que absolviendo la consulta de la Oficina de Recursos Humanos hay dos documentos con los que se puede otorgar licencia por enfermedad, estos son CMP y CITT sin embargo a la fecha ya han caducado el plazo para ser presentados.

Por lo que soy de la opinión que sea derivado a la oficina de ST de PAD para que analice la existencia de alguna falta.
(...)”.

Esto es, del documento que se cita se desprende que para la Oficina de Asesoría Jurídica la oportunidad para justificar la inasistencia al centro de labores es el día siguiente de iniciada la inasistencia y los documentos por los que se puede otorgar licencia por enfermedad son el CMP [Certificado Médico Particular] o el CITT [Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo]. En cuanto a la oportunidad para la justificación señala ha caducado para ser presentado.

7. Informe Escalafonario N° 03-2024-RRHH-UE005/MC (01ABR2024).
Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

De este documento se desprende que el servidor José Manuel Escudero Villalta es desde el 07 de marzo del 2024 Arqueólogo Asistente del Museo de Sitio Túcume de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque.

8. Registro de Asistencia (ENERO 2024). Documento emitido por el Museo de Sitio Túcume.



- De este documento se desprende que, respecto al registro de asistencia correspondiente al mes de ENERO del 2024, el servidor José Manuel Escudero Villalta, en su condición de Arqueólogo Asistente, no concurrió a laborar al Museo de Sitio Túcume los días 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30 y 31.
- 9. Registro de Asistencia (FEBRERO 2024).** Documento emitido por el Museo de Sitio Túcume.
- De este documento se desprende que, respecto al registro de asistencia correspondiente al mes de FEBRERO del 2024, el servidor José Manuel Escudero Villalta, en su condición de Arqueólogo Asistente, no concurrió a laborar al Museo de Sitio Túcume los días 01, 02, 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26 y 29.
- 10. Registro de Asistencia (MARZO 2024).** Documento emitido por el Museo de Sitio Túcume.
- De este documento se desprende que, respecto al registro de asistencia correspondiente al mes de MARZO del 2024, el servidor José Manuel Escudero Villalta, en su condición de Arqueólogo Asistente, no concurrió a laborar al Museo de Sitio Túcume los días 01, 04, 05, 06, 07, 08, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26 y 27.
- 11. Registro de Asistencia (ABRIL 2024).** Documento emitido por el Museo de Sitio Túcume.
- De este documento se desprende que, respecto al registro de asistencia correspondiente al mes de ABRIL del 2024, el servidor José Manuel Escudero Villalta, en su condición de Arqueólogo Asistente, no concurrió a laborar al Museo de Sitio Túcume los días 01, 02, 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29 y 30.
- 12. Registro de Asistencia (MAYO 2024).** Documento emitido por el Museo de Sitio Túcume.
- De este documento se desprende que, respecto al registro de asistencia correspondiente al mes de MAYO del 2024, el servidor José Manuel Escudero Villalta, en su condición de Arqueólogo Asistente, no concurrió a laborar al Museo de Sitio Túcume los días 02, 03, 06, 07, 08, 09 y 10.
- 13. Contrato Administrativo de Servicios N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC (22MAR2024) y Adendas.** Documento suscrito por el titular



de la entidad y el servidor José Manuel Escudero Villalta del que, entre otros, se advierte lo siguiente:

De este documento se desprende que el 07 de marzo del 2014 el servidor José Manuel Escudero Villalta y el titular de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque suscribieron el **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC.**

- En cuanto a la NATURALEZA DEL CONTRATO, la CLÁUSULA SEGUNDA señala que el contrato que se suscribe **es una bajo el régimen CAS, conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.**
- En lo que respecta al OBJETO DEL CONTRATO, la CLÁUSULA TERCERA, tenemos, señala que la finalidad de contratar al servidor José Manuel Escudero Villalta es para que preste el servicio de **ARQUEÓLOGO ASISTENTE EN EL MUSEO DE SITIO TÚCUME.**
- Que, respecto al PLAZO DE CONTRATO, visto la CLÁUSULA CUARTA, el contrato tiene como fecha de inicio el **07 de marzo del 2014** y fecha de conclusión el **31 de mayo del 2014**¹⁰.
- En tanto que, respecto a las HORAS DE SERVICIO SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO, la CLÁUSULA QUINTA, tenemos, señala que **las partes -servidor y titular de la entidad- acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana (jornada de trabajo) es como máximo de 48 horas.**
- Respecto a la REMUNERACION Y FORMA DE PAGO la CLÁUSULA SEXTA señala que el servidor percibirá una **remuneración mensual de S/ 3,500.00 (TRES MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES)**, monto que será abonado conforme a las disposiciones de Tesorería que haya establecido el Ministerio de Economía y Finanzas.
- En cuanto al LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO, visto la CLÁUSULA OCTAVA, tenemos, esta señala que el servidor prestará servicios en el **Museo de Sitio Túcume.**
- En cuanto a las OBLIGACIONES GENERALES DE EL TRABAJADOR el contrato en la CLÁUSULA NOVENA señala lo siguiente:

“(…).

Son obligaciones de EL TRABAJADOR:

¹⁰ No obstante, visto el Informe Escalafonario N° 03-2024-RRHH-UE005/MC, de fecha 01 de abril del 2024, a la fecha, el servidor está bajo el Régimen Laboral: DL N° 1057 – CAS A PLAZO INDETERMINADO.



- a) Cumplir con las obligaciones a su cargo derivadas del presente contrato, así como las normas y directivas internas vigentes de la UE N° 005 que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral, (...).
- b) Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique LA U.E. N° 005. (...)

14. Proceso de Contratación Administrativa de Servicios - CAS. Código MST N° 001-2024-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC. Documento emitido por la Dirección de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque.

De este documento se desprende las características del puesto y/o cargo del servidor al momento de su postulación eran, entre otras, para las siguientes funciones:

“(...).

- Coordina con la dirección del Museo todos los aspectos referentes a la ejecución de las labores de protección, defensa y conservación del patrimonio cultural de la zona.
- Monitorea el trabajo en el campo y gabinete del equipo de arqueólogos para el buen desarrollo de sus actividades.
- Redacta informes periódicos mensuales, y contribuye con la elaboración del informe final al término de su etapa de trabajo.
- Recibe los informes mensuales de los arqueólogos asistentes y consolida la información recibida que será parte de su informe mensual.
- En caso de proyectos de investigación a cargo de Museos, verifica la entrega e ingreso al área de depósito o almacenamiento, de los materiales arqueológicos, al final de la jornada diaria de campo.
- Elabora y entrega en versión impresa y digital (Programa Excel) el inventario general de los materiales arqueológicos recuperados en las excavaciones del sector trabajado, desagregado por Unidades, capas o niveles y tipos de materiales, que será elevado al Pliego MC, junto con el informe final del proyecto.
- Entregar un informe de los avances del trabajo mensual en versión impresa y digital a la Dirección del Museo de Sitio Túcume.



(...)

- 15. Registro Nacional de Grados Académicos y Títulos Profesionales (22MAR2024).** Documento obtenido de la plataforma web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria del Ministerio de Educación (SUNEDU).

De este documento se desprende que el servidor José Manuel Escudero Villalta es Bachiller en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de Trujillo, según diploma de fecha 27/04/2001 y Licenciado en Arqueología por la Universidad de Trujillo, según diploma de fecha 10/12/2004.

- 16. Resolución N° 000003-2023-ORH-UE005/MC (29AGO2023).** Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

De este documento tenemos se resuelve lo siguiente:

(...).

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** por concurso de infractores a los servidores: **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA, ÓSCAR FRANCISCO LAVADO CHAMBERGO y RUTH HERMELINDA VÍLCHEZ RÍOS**, por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, marco normativo concordante, por remisión, con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el numeral 11.3 del artículo 11 del TULO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

(...)

Si esto es así, en los términos del fundamento jurídico 62 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), el servidor tendría la condición de reincidente esto debido a que la resolución que lo sancionó no fue recurrida por éste.

- 17. Constancia de Entrega y Compromiso de Cumplimiento del RIS y del Código de Ética de la Función Pública (23-02-2024).** Documento suscrito por el servidor José Manuel Escudero Villalta.

De este documento se desprende que José Manuel Escudero Villalta, servidor adscrito al Museo de Sitio Túcume de la Unidad Ejecutora 005:



Naylamp – Lambayeque, recibe un ejemplar del RIS y Código de Ética, documento que se compromete a leer y cumplir.

- Del artículo 30 del Reglamento Interno de Servidores Civiles, aprobado por Resolución Directoral N° 000097-2022-UE005/MC, de fecha 14 de junio del 2022, respecto a la asistencia, puntualidad y permanencia, por ejemplo, se desprende lo siguiente:

“(…).

Artículo 30°.- El trabajador de la UE 005 NAYLAMP LAMBAYEQUE, debe concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo, observando los horarios establecidos, cumpliendo de esta manera con las normas emitidas en el presente Reglamento.

El registro de control de asistencia en el Sistema Biométrico (reloj marcador de huella digital o rostro), es la única constancia de la asistencia al Centro de Trabajo del trabajador contratado; no existiendo excepción alguna para esta acción, con excepción de las consideradas en este Reglamento y las que se dicten por Resolución expresa del Titular de la Entidad debidamente motivada.

(…)”.

Esto es, el servidor José Manuel Escudero Villalta conocía que *debía concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo, observando los horarios establecidos¹¹, los que, entendemos, ha incumplido y no ha justificado.*

Es más, si nos remitimos al párrafo tercero y cuarto del apartado 6.4.4 de la Directiva N° 005-2022-SG/MC, aprobada por Resolución de Secretaría General N° 000151-2022-SG/MC, de fecha 03 de octubre del 2022, se advierte que la oportunidad para justificar la inasistencia al centro de labores es el día siguiente de iniciada la inasistencia. Si esto es así, tenemos, es recién el 15 de enero del 2024 que mediante Informe N° 000003-2024-MST-UE005/MC, de fecha 17 de enero del 2024, se dio cuenta de los motivos de inasistencia (Certificado Médico N° 75642); sin embargo, como se ha expuesto líneas arriba el Certificado Médico N° 75642 no reúne los requisitos mínimos para ser considerado certificado médico, por lo que está más que claro la inasistencia injustificada por parte del servidor a su centro de labores. Marco Normativo aplicable según lo dispuesto en el punto III¹² de la Directiva N° 005-2022-SG/MC.

¹¹ **REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES – RIS.**

“**Artículo 31°.-** La jornada ordinaria diaria de trabajo, es en horario partido de lunes a viernes de ocho (8) horas diarias, en tanto que la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y ocho (48) horas, distribuidas de la siguiente manera: Ingreso: 08:00 am. Suspensión: 1:00pm; Refrigerio: 1:00 pm - 2:00pm; Reinicio: 2:00pm. Salida: 5:00pm”.

¹² “**III. ALCANCE.** La presente Directiva aplica a todos los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Cultura, órganos desconcentrados, así como, sus Proyectos Especiales y Unidades Ejecutoras”.



5.2. PRUEBAS DE DESCARGO.

Ninguna por no haber sido ofrecida.

VI. NORMAS VULNERADAS.

6.1. El servidor **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA**, en su condición de ARQUEÓLOGO ASISTENTE en el Museo de Sitio Túcume de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque, tenemos, ha infringido y vulnerado marcos normativos e inobservado el Contrato Administrativo de Servicios N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 07 de marzo del 2014.

- Se indica como norma infringida la establecida en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a la letra señala que:

- **Ley 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: (...). 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.
“(…)” .

- Se indica como marco normativo vulnerado:

- La CLÁUSULA NOVENA del Contrato¹³ Administrativo de Servicios N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 07 de marzo del 2014, que señala que:

“(…).

Son obligaciones de EL TRABAJADOR:

- a) **Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de LA ENTIDAD que resulten aplicables a esta**

¹³ DECRETO LEGISLATIVO N° 295. CÓDIGO CIVIL.

“Artículo 1351.- Noción de contrato. El contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial”.



modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.

- b) **Cumplir con la prestación de servicios pactados**, según el horario que oportunamente le comunique LA ENTIDAD.
(...).

Dentro de las obligaciones derivadas del contrato se citan las obligaciones señaladas en la CLÁUSULA TERCERA y la CLÁUSULA QUINTA, esto es, **el servidor, en su condición de ARQUEÓLOGO ASISTENTE en el Museo de Sitio Túcume, tenía la obligación de prestar servicios hasta por 48 horas.**

- El apartado 6.4.4 del numeral 6.4 del punto VI de la Directiva N° 005-2022-SG/MC, aprobada por Resolución de Secretaría General N° 000151-2022-SG/MC, de fecha 03 de octubre del 2022, que señala lo siguiente:

(...).

6.4.4. Inasistencia.

Se considera inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo, la omisión de registro del ingreso y/o salida en el reloj marcador sin justificación o retirarse del centro de trabajo antes del horario de salida sin la correspondiente autorización (con o sin registro de marcación).

(...).

Las inasistencias sólo podrán ser justificadas por motivos de salud, licencias por maternidad, paternidad y otros, o caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditado[-].

En caso de inasistencia por descanso médico, el servidor deberá poner en conocimiento esta situación a la entidad por la vía más efectiva, debiendo cumplir con presentar a más tardar al siguiente día de iniciada la inasistencia, el certificado médico original que certifique dicho descanso, así como copia del recibo por honorarios y/o documento que acredite los pagos efectuados por la consulta médica y la compra de los medicamentos recetados, de ser atendido por una Empresa Prestadora de Salud (EPS) o médico particular. Dichos documentos deben ser



alcanzados de forma física por el servidor o persona que él encargue.

(...)

- El artículo 30 del Reglamento Interno de Servidores Civiles, aprobado por Resolución Directoral N° 000097-2022-UE005/MC, de fecha 14 de junio del 2022, que, respecto a la asistencia, puntualidad y permanencia, señala lo siguiente:

(...).

Artículo 30°.- El trabajador de la UE 005 NAYLAMP LAMBAYEQUE, debe concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo, observando los horarios establecidos, cumpliendo de esta manera con las normas emitidas en el presente Reglamento. El registro de control de asistencia en el Sistema Biométrico (reloj marcador de huella digital o rostro), es la única constancia de la asistencia al Centro de Trabajo del trabajador contratado; no existiendo excepción alguna para esta acción, con excepción de las consideradas en este Reglamento y las que se dicten por Resolución expresa del Titular de la Entidad debidamente motivada.

(...)

VII. TIPIFICACIÓN DE LA FALTA DISCIPLINARIA.

El artículo 85, literal j), de la [Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil](#), describe la falta administrativa disciplinaria de la siguiente manera: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: j) **Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos** (...)”.

Que, estando al Principio de Tipicidad¹⁴ previsto en el inciso 4 del artículo 248 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General (D.S. N° 004-2019-JUS), resulta pertinente identificar cuál sería la conducta infractora que el servidor José Manuel Escudero Villalta habría realizado.

Así pues, de los hechos se tiene que el servidor **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA**, identificado con DNI 18212405, tiene, en atención al Contrato Administrativo de Servicios N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 07 de marzo del 2014, hoy servidor a plazo indeterminado, la obligación de constituirse

¹⁴ **DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS.**

“ARTÍCULO 248.- PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA ADMINISTRATIVA. La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) **4. Tipicidad.** - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. (...)



a su centro de labores -sito en MUSEO DE SITIO TÚCUME- y prestar el servicio para el que fue contratado, esto es, desempeñarse como ARQUEÓLOGO ASISTENTE en el referido museo; no obstante, visto el Registro de Asistencia S/N correspondientes al mes de ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL y MAYO del 2024, remitido por el Museo de Sitio Túcume, tenemos, respecto al mes de ENERO del 2024, el referido servidor no concurrió a laborar los días 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30 y 31; respecto al mes de FEBRERO del 2024, no concurrió a laborar los días 01, 02, 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26 y 29; respecto al mes de MARZO del 2024, no concurrió a laborar los días 01, 04, 05, 06, 07, 08, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26 y 27; respecto al mes de ABRIL del 2024, no concurrió a laborar los días 01, 02, 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29 y 30; y, respecto al mes de MAYO del 2024, no concurrió a laborar los días 02, 03, 06, 07, 08, 09 y 10, esto, pese a tener conocimiento del contenido de la Directiva N° 005-2022-SG/MC y el Reglamento Interno de Servidores Civiles.

En esa línea, tenemos, el servidor no solo no concurrió a laborar a su centro de labores sino que no justificó las razones que motivan y/o motivaban su inasistencia; es decir, el servidor tiene ausencias a su centro de labores por más de tres (03) días consecutivos sin que haya expresado la causa que justifique su inasistencia; circunstancias que, entendemos, inobservan las obligaciones asumidas en el Contrato Administrativo de Servicios N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC, el apartado 6.4.4¹⁵ del numeral 6.4 del punto VI de la Directiva N° 005-2022-SG/M y el artículo 30¹⁶ del Reglamento Interno de Servidores Civiles.

En ese sentido:

Realizada la subsunción de los hechos el comportamiento atribuido al servidor **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA**, tipifica en la falta contenida en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: "**j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...)**".

VIII. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN.

¹⁵ **6.4.4. Inasistencia.** Se considera inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo, la omisión de registro del ingreso y/o salida en el reloj marcador sin justificación o retirarse del centro de trabajo antes del horario de salida sin la correspondiente autorización (con o sin registro de marcación). El jefe inmediato se encuentra obligado a reportar a la Oficina General de Recursos Humanos la inasistencia del personal a su cargo. **Las inasistencias sólo podrán ser justificadas por motivos de salud, licencias por maternidad, paternidad y otros, o caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditado.** En caso de inasistencia por descanso médico, el servidor deberá poner en conocimiento esta situación a la entidad por la vía más efectiva, debiendo cumplir con presentar a más tardar al siguiente día de iniciada la inasistencia, el certificado médico original que certifique dicho descanso, así como copia del recibo por honorarios y/o documento que acredite los pagos efectuados por la consulta médica y la compra de los medicamentos recetados, de ser atendido por una Empresa Prestadora de Salud (EPS) o médico particular. Dichos documentos deben ser alcanzados de forma física por el servidor o persona que él encargue".

¹⁶ **Artículo 30.-** El trabajador de la UE 005 NAYLAMP LAMBAYEQUE, debe concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo, observando los horarios establecidos, cumpliendo de esta manera con las normas emitidas en el presente Reglamento. El registro de control de asistencia en el Sistema Biométrico (reloj marcador de huella digital o rostro), es la única constancia de la asistencia al Centro de Trabajo del trabajador contratado; no existiendo excepción alguna para esta acción, con excepción de las consideradas en este Reglamento y las que se dicten por Resolución expresa del Titular de la Entidad debidamente motivada".



8.1. En cuanto a los hechos expuestos, la evaluación y análisis de las pruebas de cargo descritas en el presente informe, tenemos, se ha acreditado lo siguiente:

- Del Informe N° 000002-2024-MST-UE005/MC, de fecha 15 de enero del 2024; el Informe N° 000003-2024-MST-UE005/MC, de fecha 17 de enero del 2024; el Informe N° 000017-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 08 de febrero del 2024; el Informe N° 000027-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 20 de marzo del 2024; la Hoja de Elevación N° 000006-2024-OAJ-UE005/MC, de fecha 25 de marzo del 2024; y el Registro de Asistencia S/N (Enero, Febrero, Marzo, Abril, y Mayo del 2024), el servidor **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA**, identificado con DNI 18212405, tiene, en atención al Contrato Administrativo de Servicios N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 07 de marzo del 2014, hoy servidor a plazo indeterminado, la obligación de constituirse a su centro de labores -sito en MUSEO DE SITIO TÚCUME- y prestar el servicio para el que fue contratado, esto es, desempeñarse como ARQUEÓLOGO ASISTENTE en el referido museo; no obstante, visto el Registro de Asistencia S/N correspondientes al mes de ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL y MAYO del 2024, remitido por el Museo de Sitio Túcume, tenemos, respecto al mes de ENERO del 2024, el referido servidor no concurrió a laborar los días 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30 y 31; respecto al mes de FEBRERO del 2024, no concurrió a laborar los días 01, 02, 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26 y 29; respecto al mes de MARZO del 2024, no concurrió a laborar los días 01, 04, 05, 06, 07, 08, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26 y 27; respecto al mes de ABRIL del 2024, no concurrió a laborar los días 01, 02, 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29 y 30; y, respecto al mes de MAYO del 2024, no concurrió a laborar los días 02, 03, 06, 07, 08, 09 y 10, esto, pese a tener conocimiento del contenido de la Directiva N° 005-2022-SG/MC y el Reglamento Interno de Servidores Civiles.

8.2. Sobre la falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, en lo que respecta a las ausencias injustificadas, tenemos, el Tribunal del Servicio Civil, por ejemplo, ha prescrito mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, publicada el 29 de diciembre del 2022, entre otros, el siguiente desarrollo:

“(…).

§ Sobre la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

26. El literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, estos son: (i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos; (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y, (iii) Ausencias injustificadas por



más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

27. Ahora bien, a manera de ilustración debemos señalar que en el régimen de la actividad privada el literal h) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla una hipótesis normativa similar, considerando que, entre otros supuestos, constituye falta grave el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario.

28. Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que “se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo”.

29. Como se advierte, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC, se precisó que para su comisión “requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura”.

30. En ese contexto, podemos concluir que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

31. En otras palabras, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de



treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

32. Asimismo, considerando que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de labores, no se configurará esta cuando: (i) El servidor no registró su hora de ingreso o su hora de salida, pese a haber asistido a la entidad. (ii) Las entidades no permiten a los servidores registrar su marcación, luego del transcurrido el horario de ingreso. (iii) Cuando el servidor ingresó a la entidad después del horario de entrada (tardanza) o se retiró antes del horario de salida. (iv) El servidor no tenga la obligación de asistir a su centro de trabajo.

33. Además, cabe precisar que todo certificado médico emitido por profesional competente constituye documento suficiente para acreditar la enfermedad de un servidor y, por tanto, para justificar su inasistencia al centro de trabajo. Este documento, así como la autenticidad de su contenido, pueden ser verificados por parte de la Entidad a efectos de fiscalizar su validez.

34. De otro lado, para la configuración de la falta contenida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, además de identificar los días en que se incurrió en ausencias injustificadas; deberá verificarse que estos se encuentren dentro del periodo de días calendario establecidos para cada supuesto. Así, para las inasistencias de más de cinco (5) días no consecutivos, el periodo computable es de treinta (30) días y para el caso de inasistencias de más de quince (15) días no consecutivos, el mismo es de ciento ochenta (180) días; en ambos casos se considerará solo días calendario.

35. A su vez, para determinar el inicio del cómputo del periodo correspondiente (30 o 180 días calendario) deberá considerarse la primera fecha en la cual el servidor incurrió en ausencia injustificada. Así, por ejemplo, si el servidor incurrió en ausencias injustificadas durante seis (6) días no consecutivos, el 14, 21 y 28 de enero de 2022; además, del 1, 4 y 11 de febrero de 2022, será a partir del 14 de enero que deberá contabilizarse el periodo de treinta (30) días calendario, el cual en este caso estará comprendido hasta el 13 de febrero del mismo año.

36. Finalmente, teniendo en cuenta que los servidores que desarrollan sus actividades bajo la modalidad del trabajo remoto no tienen la obligación de asistir presencialmente a la entidad, no será posible la imputación de la falta contenida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil; la cual únicamente será de aplicación para aquellos servidores que se encuentran sujetos a modalidades mixtas de prestación de servicios,



respecto de aquellos días en que les corresponda realizar trabajo de manera presencial en las instalaciones de la entidad. (...).”

(Énfasis nuestro)

- 8.3.** Que, en la línea de lo que se cita, tenemos, el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 000575- 221-SERVIR-GPGSC, de fecha 16 de abril del 2021, señala que: “(...). **La “ausencia injustificada” (...) consiste en la inasistencia física del servidor o funcionario al centro de labores durante todo el día de trabajo sin que hubiera comunicado a la entidad la existencia de razones que justifiquen dicha inasistencia**”.
- 8.4.** Igualmente, el fundamento 25 de la Resolución N° 001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 14 de octubre del 2021, respecto a la ausencia injustificada al trabajo, señala que: “(...) las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, **se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna**”.
- 8.5.** De lo expuesto hasta aquí podemos concluir que las ausencias injustificadas por parte del servidor a su centro de trabajo, sin la correspondiente autorización, sólo podían ser justificadas por motivos de salud, licencias por maternidad, paternidad y otros, y/o caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditado, lo que en el presente caso no se presenta, por lo que, la configuración de la conducta y la falta administrativa que se atribuye, en los términos del precedente de observancia obligatoria recaída en la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR, se encuentra acreditada
- 8.6.** En atención a los hechos expuestos y la evaluación de las pruebas descritas, creemos, corresponde, ahora, analizar los criterios de graduación de la posible sanción administrativa disciplinaria descritos en el artículo 87, 91 y 103 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el artículo 248 y 257 del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General; y, el artículo 104 del Decreto Supremo N° 040-2024-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, criterios desarrollados en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC
- Del artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se desprenden los siguientes criterios:



a) Grave afectación a los intereses generales¹⁷ o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado¹⁸.

La razón de ser de contratar personal que brinde la asistencia arqueológica en un museo de sitio¹⁹ como lo es Museo de Sitio Túcume obedece a que con ello se busca alcanzar los fines que la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque tiene respecto al patrimonio arqueológico, que, no es otro que el de garantizar, activar y potenciar la protección, defensa, conservación investigación, difusión y la puesta en valor de su patrimonio en el departamento de Lambayeque²⁰. En ese sentido, se puede señalar que la falta generada por la ausencia injustificada al trabajo en la que ha incurrido el servidor encuentra su razón en sancionar la interrupción de los aspectos referentes a la ejecución de las labores de protección, defensa y conservación del patrimonio arqueológico de la zona de Túcume. Actos que el artículo IV²¹ del Título Preliminar de la Ley N° 28296, Ley General de Patrimonio Cultural de la Nación, declaran son de interés social y necesidad pública.

Siendo esto así queda claro que el servidor José Manuel Escudero Villalta ha incumplido con su obligación de asistir a su centro de labores (Museo de Sitio Túcume), inasistencia que no ha sido justificada y ello se desprende de los documentos probatorios que se adjuntan. En consecuencia, consideramos, **SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento²².

¹⁷ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. **El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.**”

¹⁸ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“36. **El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción.** En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.”

¹⁹ RESOLUCIÓN DIRECTORAL NACIONAL N° 415/INC (13-11-1995).

“Artículo 4°. POR LA NATURALEZA PREDOMINANTE DE SUS EXPOSICIONES Y COLECCIONES, pueden ser: (...). j) MONUMENTOS Y SITIOS: **Obras arquitectónicas o esculturales y zonas topográficas que presentan especial interés desde un punto de vista arqueológico, histórico, etnológico o antropológico.**”

²⁰ Cfr. Numeral 1.3 del punto I del MOPE. Proyecto Especial Naylamp – Lambayeque. Unidad Ejecutora 05.

²¹ “Artículo IV.- Declaración de interés social y necesidad pública. **Declárese de interés social y de necesidad pública la identificación, generación de catastro, delimitación, actualización catastral, registro, inventario, declaración, protección, restauración, investigación, conservación, puesta en valor y difusión del Patrimonio Cultural de la Nación y su restitución en los casos pertinentes.**”

²² Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“38. **Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.**”



En los términos de los fundamentos jurídicos 38 y 40 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

- c) **El grado de jerarquía²³ y especialidad²⁴ del servidor civil que cometa la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.**

En los términos de los fundamentos jurídicos 42 y 45 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción²⁵.**

En los términos del fundamento jurídico 48 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), tenemos, el servidor tiene la

²³ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“42. Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. **Respecto al grado de jerarquía, considerando que “los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores”, de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.**”

43. En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que “un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber de ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos”.

44. **Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que, en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.**”

²⁴ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“45. Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, **se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta.**”

46. En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor.”

²⁵ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“48. **Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable.** Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos.”



condición de arqueólogo asistente y su presencia en el Museo de Sitio Túcume, en los términos que se expone en el Informe N° 000027-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 20 de marzo del 2024, se hace urgente y necesario. En ese sentido, los efectos del acto infractor se hacen menos tolerables y justifican, consideramos, la recomendación de destitución.

e) La concurrencia de varias faltas²⁶.

En los términos del fundamento jurídico 50 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas²⁷.

En los términos del fundamento jurídico 54 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

g) La reincidencia en la comisión de la falta²⁸.

En los términos del fundamento jurídico 62 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), se expone lo siguiente:

²⁶ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"50. **Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante.** Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias."

²⁷ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"53. **Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno.** En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.

54. En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después."

²⁸ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"62. Por tanto, **para poder otorgar la condición de reincidente al servidor y, en función de ello, sustentar la imposición de una sanción de mayor gravedad, la entidad deberá verificar si la nueva comisión de la misma falta disciplinaria se produjo en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta, por haber vencido los plazos para recurrirla.**"



- Con Resolución N° 000003-2023-ORH-UE005/MC, de fecha 29 de agosto del 2023, notificada el mismo día de la fecha, la Oficina de Recursos Humanos, entre otros, resuelve: **“ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** por concurso de infractores a los servidores: **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA**, (...), por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, marco normativo concordante, por remisión, con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el numeral 11.3 del artículo 11 del TUO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS”. Resolución que, respecto al servidor José Manuel Escudero Villalta, no ha sido recurrida.

Del contenido de la resolución que se cita se advierte que el servidor ha sido sancionado. En cuanto a si la Resolución N° 000003-2023-ORH-UE005/MC, de fecha 29 de agosto del 2023, fue recurrida o no, tenemos, no fue recurrida por el servidor, esto es, el acto administrativo ha quedado firme. No obstante, como dato aparte, en cuanto a los otros servidores que sí recurrieron la sanción contenida en la Resolución N° 000003-2023-ORH-UE005/MC, de fecha 29 de agosto del 2023, se advierte, la sanción fue confirmada mediante Resolución N° 000001-2024-UIP-UE005/MC, de fecha 11 de enero del 2024.

Si esto es así, visto la fecha de la Resolución N° 000003-2023-ORH-UE005/MC (29-08-2023), y la fecha de las inasistencias injustificadas puestas en conocimiento mediante Informe N° 000002-2024-MST-UE005/MC (15-01-2024), se verifica que entre el acto de sanción y el nuevo acto infractor no ha transcurrido más de un año, por lo que, en los términos del fundamento jurídico 62 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, el servidor José Manuel Escudero Villalta tiene la condición de reincidente.

h) La continuidad en la comisión de la falta²⁹.

En los términos del fundamento jurídico 67 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), tenemos, visto el Registro de Asistencia S/N (Enero, Febrero, Marzo, Abril, y Mayo del 2024), las inasistencias injustificadas al 15 de mayo del 2024 se mantienen³⁰.

²⁹ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

³⁰ **“67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta.”**

³⁰ DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.



Cabe agregar que, respecto a la continuidad en la comisión de la falta, SERVIR ha señalado lo siguiente:

“(...)”.

2.4 La falta continuada se caracteriza por manifestarse a través de una pluralidad de hechos repetidos y continuados, cada uno de los cuales constituye por separado una infracción, cuya unificación jurídica se realiza para efectos de limitar la pena a imponerse. En ese aspecto, se considera una falta continuada aquella que vulnera los mismos o similares bienes jurídicos, con acciones que guarden semejanzas y en un espacio de tiempo próximo.

(...)”.

2.9 Como señalamos en el numeral 2.4 del presente informe, la falta continuada es aquella que se manifiesta a través de una pluralidad de hechos repetitivos y continuados que en su conjunto tipifican una falta en común; por su parte, la reincidencia, conforme a lo desarrollado en el numeral 2.5, se caracteriza por ser una infracción reiterativa que ha sido sometida a enjuiciamiento y nuevamente se configura la conducta que dio origen a dicha infracción.

(...)”.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso³¹.

En los términos del fundamento jurídico 70 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

“10.1. Prescripción para el inicio del PAD. La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. (...) **En los casos de falta continuada, para el cómputo del plazo, se entiende que la comisión de la falta se produce con el último acto que suponga la comisión de la misma falta**”.

³¹ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“70. **Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida”. Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.**

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.”



➤ Del artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, por su parte, se desprenden los siguientes criterios:

- **Naturaleza de la infracción³².**

El acto infractor se encuentra tipificado como tal en el literal j), artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este acto infractor, ha involucrado, en parte, la afectación de los fines que la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque tiene respecto al patrimonio arqueológico, que, no es otro que el de garantizar, activar y potenciar la protección, defensa, conservación, investigación, difusión y la puesta en valor de su patrimonio arqueológico en el departamento de Lambayeque.

- **Los antecedentes del servidor³³.**

En los términos del fundamento jurídico 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

➤ Del artículo 103 de la Ley del Servicio Civil, por su parte, se desprende el siguiente criterio:

- **Subsanación voluntaria³⁴.**

En los términos del fundamento jurídico 78 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

³² **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“76. Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho.”

³³ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“77. En lo que concierne a los Antecedentes este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto servidor, los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando.”

³⁴ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“78. **De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la subsanación este criterio atenuante de la sanción aplica voluntaria, cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario.** No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios.”



- Del artículo 248, numeral 3, literal g) del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, por su parte, se desprende el siguiente criterio.

- **Intencionalidad de la conducta del infractor**³⁵.

Creemos que para determinar si la conducta infractora ha sido intencional o no, es menester determinar si el servidor ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye una falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.

Dicho esto, se tiene que del Contrato Administrativo de Servicios N° 001-2014-CAS-RH-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 07 de marzo del 2014; el Registro de Asistencia S/N (Enero, Febrero, Marzo, Abril, y Mayo del 2024); el apartado 6.4.4³⁶ del numeral 6.4 del punto VI de la Directiva N° 005-2022-SG/M; y la Constancia de Entrega y Compromiso de Cumplimiento del RIS y del Código de Ética de la Función Pública, se desprende que el servidor JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA, PRIMERO, conocía cuales eran las obligaciones contractuales que asumía; SEGUNDO, conocía que *debía concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo, observando los horarios establecidos*; TERCERO, conocía que la no concurrencia al centro de trabajo se considera inasistencia; CUARTO, conocía que la inasistencia y/o inasistencias sólo podían ser justificadas por motivos de salud, licencias por maternidad, paternidad y otros, o caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditados; y, QUINTO, conocía que en caso de inasistencia por descanso médico, el servidor debía poner en conocimiento esta situación a la entidad, por lo que, se advierte sobre base objetiva que el servidor conocía que su conducta como tal configuraba como falta administrativa y, pese a ello, por su propia voluntad, determina ausentarse de su centro de labores (Museo de Sitio Túcume)³⁷. En consecuencia, consideramos, **SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

³⁵ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, **si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.**"

³⁶ **6.4.4. Inasistencia.** Se considera inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo, la omisión de registro del ingreso y/o salida en el reloj marcador sin justificación o retirarse del centro de trabajo antes del horario de salida sin la correspondiente autorización (con o sin registro de marcación). El jefe inmediato se encuentra obligado a reportar a la Oficina General de Recursos Humanos la inasistencia del personal a su cargo. **Las inasistencias sólo podrán ser justificadas por motivos de salud, licencias por maternidad, paternidad y otros, o caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditado.** En caso de inasistencia por descanso médico, el servidor deberá poner en conocimiento esta situación a la entidad por la vía más efectiva, debiendo cumplir con presentar a más tardar al siguiente día de iniciada la inasistencia, el certificado médico original que certifique dicho descanso, así como copia del recibo por honorarios y/o documento que acredite los pagos efectuados por la consulta médica y la compra de los medicamentos recetados, de ser atendido por una Empresa Prestadora de Salud (EPS) o médico particular. Dichos documentos deben ser alcanzados de forma física por el servidor o persona que él encargue".

³⁷ Cfr. Fundamento 23 de la RESOLUCIÓN N° 000162-2021-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA (29-01-2021).



- Del artículo 257, numeral 2, literal a) del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, por su parte, se desprende el siguiente criterio.

- **Reconocimiento de responsabilidad³⁸.**

En los términos del fundamento jurídico 86 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

- Del artículo 104 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

- **Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria³⁹.**

En los términos del artículo 104 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, **NO SE EVIDENCIAN SUPUESTOS EXIMENTES.**

Estando a lo expuesto queda claro que el servidor al ausentarse de su centro de trabajo no solo incumple su deber como empleado público, obligaciones que le son propias de su función, sino que con su actuar trastoca la razón de ser de la administración pública que no es más que el medio que tiene el Estado para llegar al cumplimiento de sus fines. Que, si bien el servidor presta una labor efectiva a favor de una entidad a cambio de una remuneración equitativa y suficiente, no es menos cierto que la naturaleza de esta clase de relaciones determina una circunstancia especial vinculada con el orden público, esto es, el ejercicio de una función pública o función social, destinada a prestar servicios para la ciudadanía;

En esa línea, el apartado 6.4.4 del numeral 6.4 del punto VI de la Directiva N° 005-2022-SG/MC, aprobada por Resolución de Secretaría General N° 000151-2022-SG/MC, de fecha 03 de octubre del 2022, ha establecido que: **“Se considera inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo. (...). Las inasistencias sólo podrán ser justificadas por motivos de salud,**

³⁸ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“86. En igual sentido, cabe indicar que si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, **lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a las circunstancias de cada caso- podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444.**

³⁹ **“Artículo 104.- Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria.** Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil: a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación”.



licencias por maternidad, paternidad y otros, o caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditado[-]"; si esto es así, estando a los hechos expuestos, la evaluación y análisis de las pruebas descritas, y los criterios de proporcionalidad desarrollados, tenemos, las inasistencias en las que incurrió el servidor nunca fueron justificadas, por lo que a la luz del principio de verdad material⁴⁰ se acredita de manera manifiesta la comisión de la falta disciplinaria prevista en el artículo 85, literal j), de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referida a ausencias injustificadas, desvirtuándose con ello el principio de presunción de inocencia⁴¹ y presunción de licitud⁴² que amparaba al servidor **José Manuel Escudero Villalta**;

Por lo que, por las consideraciones mencionadas, de conformidad con las normas legales antes citadas, Resolución Ministerial N° 477-2012-MC, Resolución de Secretaría General N° 070-2020-SG/MC y Resolución Ministerial N° 000158-2024-DM/MC;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER la sanción de **DESTITUCIÓN**⁴³ al servidor **JOSÉ MANUEL ESCUDERO VILLALTA** por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el artículo 85, literal j), de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- INFORMAR al servidor que contra el acto de sanción tiene la facultad de interponer recurso de reconsideración en el plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución, ante el mismo órgano que suscribe la presente, quien también será el encargado de resolverlo.

⁴⁰ DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS.

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo. 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...). 1.11. Principio de verdad material.- **En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. (...)**"

⁴¹ Fundamento 2 de la sentencia recaída en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC. "(...) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable".

⁴² DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS.

"Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa. La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 9. Presunción de licitud.- **Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario. (...)**"

⁴³ INFORME TÉCNICO N° 209-2018-SERVIR/GPGSC.

"Sobre la ejecución de las sanciones disciplinarias. 2.10 De acuerdo al artículo 224" del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 06-2017-JUS, **la interposición de cualquier recurso, excepto en los casos que una norma legal establezca lo contrario, no suspenderá de la ejecución del acto impugnado. En tal sentido, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, se tiene que el acto de sanción que pone fin al procedimiento- constituye un acto administrativo, el mismo que por su solo mérito es eficaz, vinculante y exigible.** 2.11 En esa línea, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que **las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación** 1. Asimismo, la norma acotada no contempla un supuesto por el cual se suspendan los efectos de las sanciones disciplinarias, ya que incluso **la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado**".



ARTÍCULO TERCERO.- INFORMAR al servidor que en caso de no interponer recurso de reconsideración⁴⁴ contra el acto de sanción tiene la facultad de interponer recurso de apelación⁴⁵ en el plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución, ante el mismo órgano que suscribe la presente, siendo que la apelación será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios la notificación de la presente resolución al servidor JOSE MANUEL ESCUDERO VILLALTA.

ARTÍCULO QUINTO. - NOTIFICAR la presente resolución al Museo de Sitio Túcume, a la Oficina de Administración, Planeamiento y Presupuesto, Asesoría Jurídica, Unidad de Infraestructura y Proyectos, Secretaría Técnica e Informática para la publicación en la página Web de la Institución (www.naylamp.gob.pe), así como a la Oficina de Recursos Humanos para que proceda conforme a sus atribuciones.

Regístrese, comuníquese (publíquese/notifíquese) y cúmplase

Documento firmado digitalmente

CARLOS EDUARDO WESTER LA TORRE
UE 005- NAYLAMP

⁴⁴ **DECRETO SUPREMO Nº 040-2014-PCM.**

ARTÍCULO 118.- RECURSOS DE RECONSIDERACIÓN. "El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación".

⁴⁵ **DECRETO SUPREMO Nº 040-2014-PCM.**

ARTÍCULO 119.- RECURSOS DE APELACIÓN. "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo".