



VISTOS,

El Expediente N° 0000011-2024-STPD-UE005/MC; Informe N° 000019-2024-STPD-UE005/MC, de fecha 09 de abril del 2024; Carta N° 000005-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 10 de abril del 2024; "Informe 01-2024-LAPA" - Exp. N° 0052631, de fecha 17 de abril del 2024; Carta N° 000009-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 24 de mayo del 2024; "Informe 02-2024-LAPA" - Exp. N° 0078505, de fecha 03 de junio del 2024; Informe N° 000100-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 03 de julio del 2024; Carta N° 000057-2024-UE005/MC, de fecha 02 de julio del 2024; "Carta 01-2024-LAPA" - Exp. N° 00100374, de fecha 11 de julio del 2024; Carta N° 000059-2024-UE005/MC, de fecha 15 de julio del 2024; Acta de No Concurrencia, de fecha 22 de julio del 2024; Proveído N° 000026-2024-TRD-UE005/MC, de fecha 16 de agosto 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 Secretaria 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, con Memorando N° 000073-2024-MHR-UE005/MC, de fecha 05 de marzo del 2024, la Dirección del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán, estando al correo electrónico de fecha 05 de marzo del 2024, remitido por el Arqueólogo Anaximandro Núñez Mejía, tenemos, entre otros, señala lo siguiente:

“(…).

...el señor Luis Alberto Paico Alemay, trabajador CAS del Museo de Sitio Huaca Rajada - Sipán, no concurrió a laborar el día viernes 01 por la tarde, el sábado 02 todo el día, el lunes 04 todo el día y el día de hoy martes 05 todo el día.

En el transcurso del día, logré comunicarme vía celular con el señor Paico Alemay, para averiguar qué es lo que le había pasado y tener algunas referencias sobre sus inasistencias a laborar, al respecto, el señor Paico me hizo presente que en el transcurso del día presentará su carta de renuncia a su puesto laboral y lo iba hacer por mesa de partes de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp...

(…)”.

- 1.2. Que, mediante Informe N° 000019-2024-STPD-UE005/MC, de fecha 09 de abril del 2024, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios 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 **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY**, 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 cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (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

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. (...).”



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

- 1.3. Que, con Carta N° 000005-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 10 de abril del 2024, notificada el mismo día de la fecha, la Oficina de Recursos Humanos comunica al servidor Luis Alberto Paico Alemay el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario recaído en el Expediente N° 0000011-2024-STPD-UE005/MC. Para tal efecto le 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 **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY**, 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 cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario (...)”**.
(...)”.

- 1.4. Que, con el documento denominado: “INFORME 01-2024-LAPA” (Exp. N° 0052631-2024), de fecha 17 de abril del 2024, el servidor Luis Alberto Paico Alemay, estando a la Carta N° 000005-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 10 de abril del 2024, formula sus descargos.

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.**”

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.** (...)”.



- 1.5. Que, con Carta N° 000009-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 24 de mayo del 2024, notificada el 27 de mayo del 2024, la Oficina de Recursos Humanos, tenemos, comunica al servidor Luis Alberto Paico Alemay, en cuanto a hechos, la ampliación de la falta imputada y, asimismo, corre traslado el Informe N° 000100-2024-MHR-UE005-ANM/MC, de fecha 22 de mayo del 2024.
- 1.6. Que, con el documento denominado: "INFORME 02-2024-LAPA" (Exp. N° 0078505-2024), de fecha 03 de junio del 2024, el servidor Luis Alberto Paico Alemay, estando a la Carta N° 000009-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 24 de mayo del 2024, formula la ampliación de sus descargos.
- 1.7. Que, mediante Informe N° 000100-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 03 de julio del 2024, la Responsable (e) de la Oficina de Recursos Humanos, en su condición de órgano instructor, recomienda lo siguiente:

"(...).

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 **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY** 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.

(...".

- 1.8. Que, con Carta N° 000057-2024-UE005/MC, de fecha 05 de julio del 2024, notificada el 08 de julio del 2024, la Dirección Ejecutiva, en su condición de órgano sancionador, notifica el Informe N° 000100-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 03 de julio del 2024, documento 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.
- 1.9. Que, con el documento denominado: "CARTA 01-2024-LAPA" (Exp. N° 0100374), de fecha 11 de julio del 2024, el servidor Luis Alberto Paico Alemay, estando a la Carta N° 000057-2024-UE005/MC, de fecha 05 de julio del 2024, notificada el 08 de julio del 2024, solicita informe oral.
- 1.10. Que, con Carta N° 000059-2024-UE005/MC, de fecha 15 de julio del 2024, notificada el 17 de julio del 2024 -vía correo electrónico-, la Dirección Ejecutiva, en su condición de órgano sancionador, "(...) fija como día y hora



para INFORME ORAL el día LUNES 22 DE JULIO DEL 2024 A HORAS 10: 00 AM, a realizarse en las instalaciones de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque, sito en Av. Luis Gonzales Nro. 345, Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque. **No obstante, visto el Acta de No Concurrencia, de fecha 22 de julio del 2024, tenemos, el servidor Luis Alberto Paico Alemay no concurre a las instalaciones de la dirección ejecutiva a efectos de realizar su informe oral.**

- 1.11. Que, mediante Proveído N° 000026-2024-TRD-UE005/MC, de fecha 16 de agosto del 2024, el Responsable de Mesa de Partes de la UE 005 Naylamp – Lambayeque, en atención al Proveído N° 001620-2024-UE005/MC, de fecha 16 de agosto del 2024, señala que el Servidor Luis Alberto Paico Alemay no ha presentado ningún escrito ya sea virtual o físico respecto al expediente que se le consulta (Exp. N° 0000011-2024-STPD-UE005/MC).

II. DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- 2.1. **MEMORANDO N° 000073-2024-MHR-UE005/MC (05-03-2024).** Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque.
- 2.2. **INFORME ESCALAFONARIO N° 004-2024-RRHH-UE005/MC (01-04-2024).** Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.3. **REGISTRO DE ASISTENCIA (MARZO 2024).** Documento emitido por el Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán.
- 2.4. **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC (26-09-2018).** Documento suscrito por el titular de la Entidad y el servidor LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY.
- 2.5. **CONSTANCIA DE ENTREGA Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTIVA N° 005-2022-SG/MC (23-02-2023).** Documento suscrito por el servidor LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY.
- 2.6. **CONSTANCIA DE ENTREGA Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL RIS Y DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (23-02-2023).** Documento suscrito por el servidor LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY.
- 2.7. **REGISTRO DE ASISTENCIA (ABRIL 2024).** Documento remitido mediante Informe N° 000100-2024-MHR-UE005-ANM/MC por el Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán.
- 2.8. **REGISTRO DE ASISTENCIA (MAYO 2024).** Documento remitido mediante Informe N° 000100-2024-MHR-UE005-ANM/MC por el Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán.

III. DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA DEL ÓRGANO SANCIONADOR⁵.

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



- 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.

IV. FALTA INCURRIDA Y DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.

- 4.1. Según se desprende del **1) Contrato Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC**, de fecha 26 de septiembre del 2018, documento suscrito por el titular de la entidad y el servidor Luis Alberto Paico Alemay; el **2) Memorando N° 000073-2024-MHR-UE005/MC**, de fecha 05 de marzo del 2024, documento emitido por la Dirección del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán; el **3) Registro de Asistencia S/N (Marzo 2024)**; el **4) Registro de Asistencia S/N (Abril 2024)**; y, el **5) Registro de Asistencia S/N (Mayo 2024)**, documentos emitidos por el servidor Anaximandro Núñez Mejía; el servidor **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY**, identificado con DNI 42543806, tiene, en atención al Contrato Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 26 de septiembre del 2018, hoy servidor a plazo indeterminado, la obligación de constituirse a su centro de labores -sito en MUSEO DE SITIO HUACA RAJADA SIPÁN- y prestar el servicio para el que fue contratado, esto es, prestar el servicio como **PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA - VIGILANCIA Y SEGURIDAD** en el referido museo; no obstante, visto el Registro de Asistencia S/N (Marzo, Abril y Mayo del 2024), se advierte que, respecto al mes de **MARZO del 2024**, el referido servidor el 01 de marzo del 2024 no concurrió a laborar en el horario de la tarde, es decir, de 02:00 pm a 05:00 pm. Igualmente, no concurrió a laborar el 02, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de marzo del 2024. Respecto al mes de **ABRIL del 2024** no concurrió a laborar los días 01, 02, 03, 04, 05, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29 y 30. Respecto al mes de **MAYO del 2024**, no concurrió a laborar los días 02, 03, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21 y 22 -esto pese a tener conocimiento del contenido de la Directiva N° 005-2022-SG/MC y el Reglamento Interno de Servidores Civiles⁶-.

Estando a lo expuesto, 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 cinco (05) días no 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° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, el apartado 6.4.4⁷ del numeral 6.4

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. (...)".

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



del punto VI de la Directiva N° 005-2022-SG/M y el artículo 30⁸ del Reglamento Interno de Servidores Civiles.

De lo expuesto se puede señalar que la conducta infractora atribuida al servidor **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY** 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 cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario (...)”**.

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

5.1. PRUEBAS DE CARGO.

1. MEMORANDO N° 000073-2024-MHR-UE005/MC (05-03-2024).

Documento emitido por la Directora del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque.

De este documento se desprende lo siguiente:

“(...).

...el señor Luis Alberto Paico Alemay, trabajador CAS del Museo de Sitio Huaca Rajada - Sipán, no concurrió a laborar el día viernes 01 por la tarde, el sábado 02 todo el día, el lunes 04 todo el día y el día de hoy martes 05 todo el día.

En el transcurso del día, logré comunicarme vía celular con el señor Paico Alemay, para averiguar qué es lo que le había pasado y tener algunas referencias sobre sus inasistencias a laborar, al respecto, el señor Paico me hizo presente que en el transcurso del día presentará su carta de renuncia a su puesto laboral y lo iba hacer por mesa de partes de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp...

(...)”.

2. INFORME ESCALAFONARIO N° 004-2024-RRHH-UE005/MC (01-04-2024). Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

De este documento se desprende que LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY es desde el 26 de septiembre del 2018 Personal de Mantenimiento y Limpieza - Vigilancia y Seguridad del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque.

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 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”.



3. REGISTRO DE ASISTENCIA (MARZO 2024). Documento emitido por el Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán.

- De este documento, entre otros, se desprende el siguiente detalle: “(...). El señor Luis Alberto Paico Alemay, no concurrió a laborar desde la tarde del 01 de marzo, éste día ingresó a las 08:21 am y salió a las 13:40 pm. (...)”.
- Igualmente, se desprende las faltas del 02, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de marzo del 2024.

4. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC (26-09-2018). Documento suscrito por el titular de la Entidad y el servidor LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY del que, entre otros, se advierte lo siguiente:

- De este documento se desprende que el 26 de septiembre del 2018 el servidor Luis Alberto Paico Alemay y el titular de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque suscribieron el **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-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 Luis Alberto Paico Alemay es para que preste el servicio de **PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA - VIGILANCIA Y SEGURIDAD.**
- Que, respecto al PLAZO DE CONTRATO, visto la CLÁUSULA CUARTA, el contrato tiene como fecha de inicio el **26 de septiembre del 2018** y fecha de conclusión el **31 de diciembre del 2018**⁹.
- 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**

⁹ No obstante, visto el Informe Escalonario N° 004-2024-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.



de S/ 1000 (Un Mil 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 SÉPTIMA, tenemos, esta señala que el servidor prestará servicios en el **Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán**.
- En cuanto a las OBLIGACIONES GENERALES DEL TRABAJADOR el contrato en la CLÁUSULA OCTAVA señala lo siguiente:

“(…).

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 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.**

c) **Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de LA ENTIDAD.**

d) (…).

e) (…).

f) (…).

g) (…).

h) (…).

Asimismo ejecutar las actividades descritas en el Anexo 2 del presente contrato que se origina del Proceso de Convocatoria N° 041(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC.

(…)”.

- Que, respecto a los GASTOS POR DESPLAZAMIENTO la CLÁUSULA DÉCIMA señala que **en caso que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, el traslado del EL TRABAJADOR en ámbito nacional e internacional, los gastos inherentes a estas actividades (pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto), correrán por cuenta de la ENTIDAD**, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

5. CONSTANCIA DE ENTREGA Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTIVA N° 005-2022-SG/MC (23-02-2023). Documento suscrito por el servidor LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY.



- De este documento se desprende que Luis Alberto Paico Alemay, servidor adscrito al Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque, recibe un ejemplar de la Directiva N° 005-2022-SG/MC, documento que se compromete leer y cumplir.
- Del 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, se desprende 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.

(…)”.

Esto es, el servidor Luis Alberto Paico Alemay, PRIMERO, conoce que la no concurrencia al centro de trabajo se considera inasistencia; SEGUNDO, conoce que la inasistencia y/o inasistencias sólo podrán ser justificados por motivos de salud, licencias por maternidad, paternidad y otros, o caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditados; y, TERCERO, conoce que en caso de inasistencia por



descanso médico, el servidor deberá poner en conocimiento esta situación a la entidad.

6. CONSTANCIA DE ENTREGA Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL RIS Y DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (23-02-2023). Documento suscrito por el servidor LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY.

- De este documento se desprende que Luis Alberto Paico Alemay, servidor adscrito al Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque, recibe un ejemplar del RIS y Código de Ética, documento que se compromete 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, 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 Luis Alberto Paico Alemay conoce que debía concurrir diaria y puntualmente a su centro de trabajo, observando los horarios establecidos¹⁰, cumpliendo de esta manera con las normas emitidas en el presente Reglamento.

7. REGISTRO DE ASISTENCIA (ABRIL 2024). Documento emitido por el Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán.

- De este documento se desprenden las faltas del 01, 02, 03, 04, 05, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29 y 30 de abril del 2024.

¹⁰ **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”.



8. REGISTRO DE ASISTENCIA (MAYO 2024). Documento emitido por el Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán.

- De este documento se desprenden las faltas del 02, 03, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21 y 22 de mayo del 2024.

5.2. PRUEBAS DE DESCARGO.

En cuanto a este punto, cabe señalar que en esta fase del procedimiento administrativo disciplinario el servidor Luis Alberto Paico Alemay no ha adjuntado documentos probatorios.

Que, no obstante lo señalado, cabe analizar el documento denominado INFORME 01-2024-LAPA” (17ABR2024) e INFORME 02-2024-LAPA” (03JUN2024), en cuanto a si los hechos que se expone y los documentos que se adjuntan guardan relación intrínseca con los hechos atribuidos como falta administrativa disciplinaria.

- **SEGÚN “INFORME 01-2024-LAPA” (17ABR2024).**

🚩 Respecto a los hechos que se exponen:

1. Del documento en mención se desprende que el servidor Luis Alberto Paico Alemay señala haber sido objeto de actos de abuso de autoridad y hostigamiento laboral por parte de la servidora Ceyra Aliceth Pasapera Rojas, Directora (e) del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán.
2. Igualmente, se desprende del informe en mención que los actos antes descritos (abuso de autoridad y hostigamiento laboral) se habrían suscitado entre el mes de diciembre del 2023 y el mes de enero del 2024.
3. En lo que respecta a los actos de abuso de autoridad, estos se señala habrían iniciado, aproximadamente, el día 21 de diciembre del 2023, cuando la servidora Ceyra Aliceth Pasapera Rojas, en su condición de Directora del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán, ordena al servidor Luis Alberto Paico Alemay deje de hacer sus actividades cotidianas y se le ordena realizar actividades ligadas a obras de construcción civil, esto es, cuando se le ordena desmontar una antigua cubierta de material percedero dentro de las instalaciones de museo y se le ordena construir una nueva cubierta cuya estructura fue totalmente metálica. Trabajos que habrían sido realizados por el servidor Luis Alberto Paico Alemay y otros cuatro servidores.
4. Así mismo, del informe que se cita se desprende que los trabajos descritos en el punto que antecede se habrían realizado sin haberse proporcionado los respectivos equipos



de construcción, estipulados en el artículo 60 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. En lo que respecta a los actos de hostilidad laboral, estos, según se refiere serían los siguientes:
 - a) “(...) se dirigía a mi persona de manera constante a primeras horas de la mañana, para indicarme que paralice mis labores cotidianas y me dirija a realizar los trabajos de construcción de la cobertura metálica. En ocasiones, la arqueóloga Pasapera me hablaba con tono de voz elevado, como si estuviera llamándome la atención de manera prepotente y humillante delante de mis compañeros de trabajo, tal es así que un día me dijo [SEÑOR PAICO DEJE ALLÍ LO QUE ESTÁ HACIENDO (me encontraba llenando con tierra la carretilla para transportarla a otro lugar, la cual había sacado producto de la remoción para anclar las columnas de metal) QUE HASTA YO LO PUEDO HACER, VAYA Y PREPARE LA MEZCLA DE CEMENTO]; causando en mí una profunda vergüenza”.
 - b) “(...) un día (no recuerdo la fecha) me encontraba en plena labor de mis funciones haciendo limpieza de la basura en la periferia del museo, específicamente limpiando por el área de conservación del museo, donde la arqueóloga Pasapera desde el área de boletería me llamo para increparme delante de la señora Silvia Sirlopu Santamaría encargada de boletería, que la limpieza se debe hacer prioritariamente por el frontis del museo, limpieza que yo habitualmente realizo a diario por las mañanas y de ser necesario por las tardes, sin esperar que me lo digan porque es mi función realizarlo”.
 - c) De igual manera, el pasado miércoles 24 de enero el arqueólogo Anaximandro Núñez, Me indica quedarme en la boletería para asumir actividades propias de esa área por ese día en reemplazo de la señora Silvia Sirlopu. Pasado las 2 de la tarde, se acerca la arqueóloga Pasapera a la boletería del museo es un área con personal permanente donde la persona encargada debe permanecer haya o no visitantes, sin embargo, ante mi presencia en esa área, la arqueóloga Pasapera no lo consideró así.
6. Que, los actos de hostilidad laboral descritos en el acápite a), b) y c) del punto 5, señala el servidor, fueron puestos en conocimiento, vía telefónica, al Sr. Óscar Francisco Lavado Chambergó, responsable encargado de la Oficina de Recursos Humanos, sin embargo, no hubo ningún



pronunciamiento y, han sido también de conocimiento de la Sra. Ruth Vílchez, responsable encargada de la Oficina de Recursos Humanos, según correo electrónico de fecha 17 de enero del 2024, sin respuesta alguna tampoco.

7. Que, desde el 24 de enero del 2024, no ha recibido, en atención a su entrevista personal con la responsable encargada de la Oficina de Recursos Humanos, ningún tipo de respuesta, sea verbal, telefónica o escrita, respecto a los actos de abuso de autoridad y hostigamiento laboral cometidos por la arqueóloga Pasapera.
8. Que, el 16 de febrero del 2024, denunció ante SERVIR, vía mesa de partes digital, los hechos que habría cometido la arqueóloga Ceyra Aliceth Pasapera Rojas (Numero de Denuncia 0009503-2024).
9. Que, han sido los hechos expuestos lo que le han motivado a no acudir a laborar desde el 02 de marzo del 2024.
(...)"

✚ Respecto a las pruebas que se adjuntan:

- a) Contrato Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC.

De las cláusulas del contrato en mención, entre otras de las ya descritas en el numeral 4 del apartado 5.1 del punto V del presente informe, se desprende lo siguiente:

- En cuanto a las **OBLIGACIONES GENERALES DEL TRABAJADOR** el contrato citado en la **CLÁUSULA OCTAVA** señala lo siguiente:

"(...).

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 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.**
- c) **Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de LA ENTIDAD.**
- d) (...).
- e) (...).
- f) (...).
- g) (...).

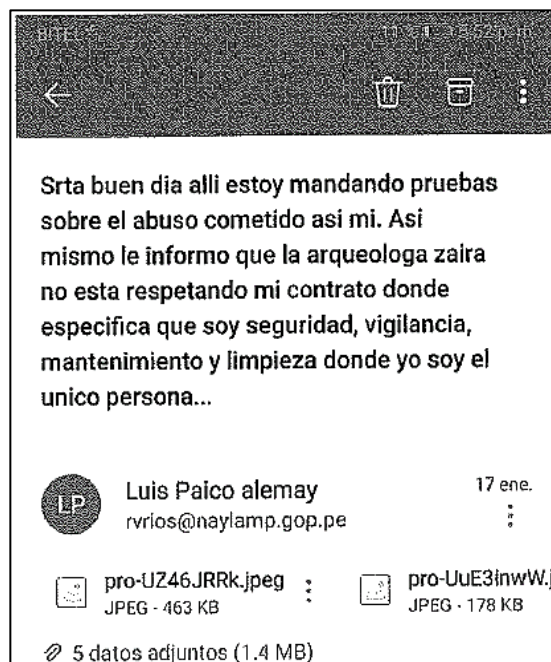


h) (...).

Asimismo ejecutar las actividades descritas en el Anexo 2 del presente contrato que se origina del Proceso de Convocatoria N° 041(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC. (...)."

- b) Fotografías del personal del museo en la construcción de la cobertura metálica sin ningún tipo de EPP.
- **PRIMERA IMAGEN.** Se advierten el trabajo de empotrado de una estructura -al parecer de metal - por parte de un número de tres personas.
 - **SEGUNDA IMAGEN.** Se advierte en el lado izquierdo de la imagen la fisonomía oscura de una persona y cerca de éste una estructura –al parecer de metal-.
 - **TERCERA IMAGEN.** Se advierte a una persona en cuclillas. No se advierte concretamente los actos que realiza.
 - **CUARTA IMAGEN.** Se advierte parte de una persona portando una palana.
- c) Captura de pantalla del correo electrónico enviado a la Sra. Ruth Vilchez a su correo institucional (rvrios@naylamp-gob.pe).

De la presente captura se advierte lo siguiente:





De la misma, tenemos, no se advierte acuse de recibo o acto de recepción de la misma.

- d) Papeleta de salida sin goce de haber del 24 de enero [2024].

De la presente imagen se evidencia lo siguiente:

REPUBLICA DEL PERU

PAPELETA DE AUTORIZACIÓN DE SALIDA

N° 000 919

Fecha de emisión: 24 01 2024

El Sr. (a) (Ita): Juan A. Torres Alvarado

Unidad Organizativa: Museo de Cero Huaco Rajada-Span

Fecha de salida: 14/01

Entidad de destino: Unidad Organizativa U.S. Rajada-Span

Labores a realizar: Permitir el ausentamiento y permitir pasar los administrativos

Comisión de servicio (*)

Atención médica (**)

Permiso

Compensación

Descanso remunerado

Otros

Mora de legada

Solicitante: [Firma]

Responsable del Área: [Firma]

Oficina General de Recursos Humanos

(*) Verbal
(**) Documentado

De la misma, tenemos, no se advierte cargo de atención por parte de la Oficina de Recursos Humanos.

- e) Captura de pantalla del estado de la denuncia SERVIR.

De la presente imagen se advierte lo siguiente:

BITEL 911 10 % 11:05 p. m.

iges.servir.gob.pe

servir
HERRAMIENTA DEL PERU QUE CRECE

CONSULTA EN LINEA DE ESTADOS DE DENUNCIAS (SGES)

Inicio Regresar

DETALLE DE LA DENUNCIA

NRO DENUNCIA
0009503-2024

FECHA INGRESO
16/02/2024

ESTADO
ACCIONES PRELIMINARES



De la captura que se cita se tiene se habría formulado una denuncia ante servir que registra el N° 0009503-2024.

- **SEGÚN “INFORME 02-2024-LAPA” (03JUN2024).**

Respecto a los hechos que se exponen:

1. Del documento en mención se desprende que el servidor Luis Alberto Paico Alemay, respecto a los actos de hostilidad, señala que estos se habrían suscitado entre los meses de diciembre del 2023 y enero del 2024 y se configura en no habersele asignado labores efectivas estipuladas en su contrato, de acuerdo a sus capacidades y competencias para el servicio que fue contratado.
2. Que, ha sido la directora (e) del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán, Ceyra Aliceth Pasapera Rojas, quien, valiéndose de su cargo, le ha impuesto labores distintas que afectaron su dignidad como trabajador.
3. Del documento también se desprende que se le impuso la construcción de una cobertura de estructura metálica sin habersele entregado los equipos de protección personal (EPP), lo que configuraría, en su opinión, un acto de hostilidad laboral.
4. En cuanto a los actos de hostilidad, el servidor Luis Alberto Paico Alemay, señala, estos también se habrían cometido contra los trabajadores Luis Edgardo Gil Saavedra (Técnico Mecánico Electricista), Máximo Javier Camacho Jara (Asistente de Conservación), Ricardo Ordinola Ramos (Mantenimiento y Limpieza - Vigilancia y Seguridad) y José del Carmen Ignacio Vera (Mantenimiento y Limpieza - Vigilancia y Seguridad).
5. Igualmente, se señala que los actos de hostilidad laboral que se habrían suscitado entre diciembre del 2023 y enero del 2024 se habrían circunscrito en los constantes cuestionamientos hacia las labores contractuales realizadas. Actos que considera el servidor han sido inapropiados y hasta humillantes.
6. Que, la forma de dirigirse de la arqueóloga Ceyra Aliceth Pasapera Rojas le ha generado una profunda vergüenza, hecho que le ha afectado de manera psicológica y que dicha transgresión a su dignidad le ha repercutido emocionalmente en su persona, afectándolo no solo en su centro de trabajo sino además dentro de su hogar.
7. Se desprenden también del informe en mención que el servidor señala haber sido víctima de burlas por parte de sus compañeros, esto a razón de las constantes llamadas de atención inapropiadas que le hacía la arqueóloga Ceyra Aliceth Pasapera Rojas y que tales hechos, psicológicamente, le han hecho sentirse un trabajador inútil

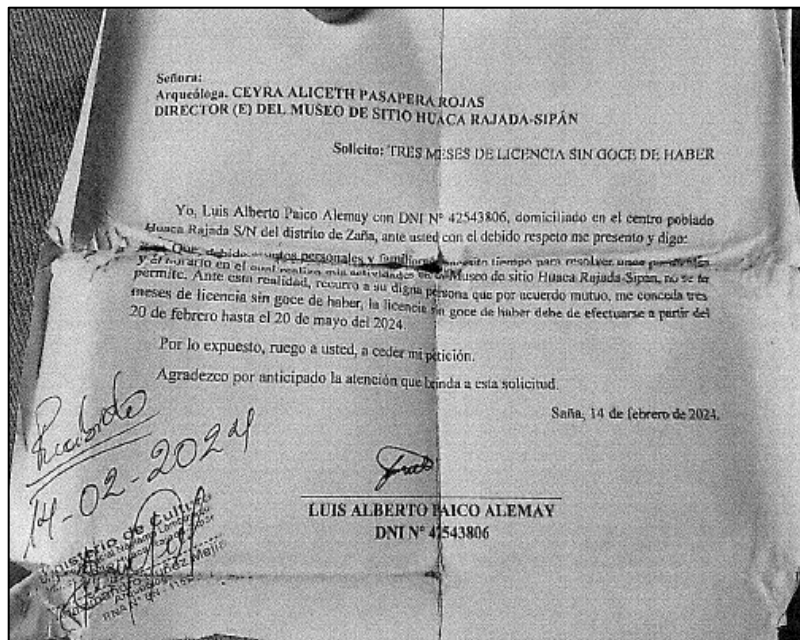


y le han hecho sentirse deprimido, circunstancias que repercutían en su entorno familiar, llegando a tratar mal a su familia. No obstante, pese a los hechos acaecidos siempre mantuvo el respeto y cortesía hacia la arqueóloga Ceyra Pasapera.

8. Así mismo, el servidor Luis Alberto Paico Alemay señala que no recibió respuesta escrita ni verbal sobre su solicitud de licencia sin goce de haber de 90 días solicitado el 14 de febrero del 2024 y que la no respuesta constituiría un acto de hostilidad y hasta un acto de discriminación.

✚ Respecto a las pruebas que se adjuntan:

- a) Solicitud de Licencia sin Goce de Haber, de fecha 14 de febrero del 2024.



- **EN CUANTO A SI LO EXPUESTO EN EL “INFORME 01-2024-LAPA” E “INFORME 02-2024-LAPA” GUARDAN O NO RELACIÓN INTRÍNSECA CON LOS HECHOS ATRIBUIDOS COMO FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.**

✚ Del análisis de los hechos que se exponen y los documentos que se adjuntan, tenemos, los descargos realizados se circunscriben a narrar hechos distintos a los que han sido materia del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, esto es, los descargos realizados por el servidor Luis Alberto Paico Alemay hacen referencia a actos de presunto abuso de autoridad y actos de presunta hostilización laboral y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, según Carta N° 000005-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 10 de abril del 2024 y Carta N° 000009-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 24 de mayo del 2024, hacen referencia a una falta administrativa disciplinaria por



ausencias injustificadas, por lo que, mal haríamos en calificar los hechos que se exponen y valorar las pruebas que se adjuntan cuando estas no guardan relación con los hechos que se le han imputado al servidor Luis Alberto Paico Alemay, más aun si no se expresa en qué sentido aúnan a su defensa los documentos que se adjuntan. En ese sentido, consideramos, visto la Hoja de Envío N° 000413-2024-ORH-UE005/MC, de fecha 22 de mayo del 2024 y visto el Proveído N° 000248-2024-ORH-UE005-OVG/MC, de fecha 04 de junio del 2024, el órgano instructor hizo bien en remitir dichos hechos a la Secretaría Técnica esto a efectos de ésta en ejercicio de sus facultades proceda conforme a sus atribuciones.

VI. NORMAS VULNERADAS.

6.1. El servidor **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY**, en su condición de Personal de Mantenimiento y Limpieza - Vigilancia y Seguridad del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque, ha infringido y vulnerado marcos normativos e inobservado el Contrato Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 26 de septiembre del 2018.

- 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.

(…)”¹¹.

¹¹ INFORME TÉCNICO N° 001940-2022-SERVIR-GPGSC (30-09-2022).

“(…)”.

De la configuración de la falta disciplinaria de ausencias injustificadas y el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

2.4 En principio, debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.

2.5 Seguidamente en torno a la configuración de la falta disciplinaria de ausencias injustificadas, previstas en el literal j), del artículo 85, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se advierte lo siguiente:



- Se indica como marco normativo vulnerado:
 - La CLÁUSULA OCTAVA del Contrato¹² Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 26 de septiembre del 2018, 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 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 de la CLÁUSULA TERCERA y la CLÁUSULA QUINTA, esto es, el servidor, en su condición de PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA - VIGILANCIA Y SEGURIDAD en el Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán, tenía la obligación de prestar 48 horas de servicio a la semana.

- 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

Tipificación	Conducta imputada	Configuración de falta
literal j), del artículo 85, de la Ley N° 30057	Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos	A partir del cuarto (4) día de ausencia consecutivo.
	Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios	A partir de sexto (6) día de ausencias injustificadas no consecutivas en un periodo de treinta (30) días calendarios.
	Ausencias injustificadas por más de quince (15) no consecutivos en un periodo de	A partir del décimo sexto (16) día de ausencias injustificadas no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

(…)”.

¹² 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”.



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 cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario (...)**”.

Que, estando al Principio de Tipicidad¹³ 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 Luis Alberto Paico Alemay habría realizado.

De los hechos se tiene que el servidor **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY**, identificado con DNI 42543806, tiene, en atención al Contrato Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 26 de septiembre del 2018, hoy servidor a plazo indeterminado, la obligación de constituirse a su centro de labores -sito en MUSEO DE SITIO HUACA RAJADA SIPÁN- y prestar el servicio para el que fue contratado, esto es, prestar el servicio como PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA - VIGILANCIA Y SEGURIDAD en el referido museo; no obstante, visto el Registro de Asistencia S/N (Marzo, Abril y Mayo del 2024), se advierte que, respecto al mes de **MARZO del 2024**, el referido servidor el 01 de marzo del 2024 no concurrió a laborar en el horario de la tarde, es decir, de 02:00 pm a 05:00 pm. Igualmente, no concurrió a laborar el 02, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de marzo del 2024. Respecto al mes de **ABRIL del 2024** no concurrió a laborar los días 01, 02, 03, 04, 05, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29 y 30. Respecto al mes de **MAYO del 2024**, no concurrió a laborar los días 02, 03, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21 y 22 –esto pese a tener conocimiento del contenido de la Directiva N° 005-2022-SG/MC y el Reglamento Interno de Servidores Civiles¹⁴-.

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 cinco (05) días no 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° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-

¹³ **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. (...)”.

¹⁴ Aprobado por Resolución Directoral N° 000097-2022-UE005/MC.



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 **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY** 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 cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario (...)**".

VIII. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN.

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 **1)** Contrato Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 26 de septiembre del 2018, documento suscrito por el titular de la entidad y el servidor Luis Alberto Paico Alemay; el **2)** Memorando N° 000073-2024-MHR-UE005/MC, de fecha 05 de marzo del 2024, documento emitido por la Dirección del Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán; el **3)** Registro de Asistencia S/N (Marzo 2024); el **4)** Registro de Asistencia S/N (Abril 2024); y, el **5)** Registro de Asistencia S/N (Mayo 2024), documentos emitidos por el servidor Anaximandro Núñez Mejía; el servidor **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY**, identificado con DNI 42543806, tiene, en atención al Contrato Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 26 de septiembre del 2018, hoy servidor a plazo indeterminado, la obligación de constituirse a su centro de labores -sito en MUSEO DE SITIO HUACA RAJADA SIPÁN- y prestar el servicio para el que fue contratado, esto es, prestar el servicio como PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA - VIGILANCIA Y SEGURIDAD en el referido museo; no obstante, visto el Registro de Asistencia S/N (Marzo, Abril y Mayo del 2024), se advierte que, respecto al mes de **MARZO del 2024**, el referido servidor el 01 de marzo del 2024 no concurrió a laborar en el horario de la tarde, es decir, de 02:00 pm a 05:00 pm. Igualmente, no concurrió a laborar el 02, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de marzo del 2024. Respecto al mes de **ABRIL del 2024** no concurrió a laborar los días 01, 02, 03, 04, 05, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20,

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".



22, 23, 24, 25, 26, 27, 29 y 30. Respecto al mes de **MAYO del 2024**, no concurrió a laborar los días 02, 03, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21 y 22 –esto pese a tener conocimiento del contenido de la Directiva N° 005-2022-SG/MC y el Reglamento Interno de Servidores Civiles¹⁷-.

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 periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo 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 periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo 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

¹⁷ Aprobado por Resolución Directoral N° 000097-2022-UE005/MC.



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 justificaran 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 de cargo y de descargo 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 generales¹⁸ o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado¹⁹.

La razón de ser de contratar personal que brinde el servicio de mantenimiento y limpieza – vigilancia y seguridad en un Museo de Sitio²⁰ como lo es el Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán obedece a que con ello, en parte, 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 Lambayeque²¹. En ese sentido, se puede señalar que la falta generada por la ausencia injustificada al trabajo encuentra su razón en sancionar la interrupción del servicio de limpieza y la seguridad que la entidad brinda al turista nacional y extranjero que visita el museo, a causa de las reiteradas inasistencias injustificadas en las que el servidor incurre.

Siendo esto así queda claro que el servidor Luis Alberto Paico Alemay, en su condición de personal de mantenimiento y limpieza - vigilancia y seguridad, ha incumplido con su obligación de asistir a su centro de labores (Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán), inasistencia que no ha sido justificada y que ha quedado evidenciado con el Contrato Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 26 de septiembre del 2018; el Memorando N° 000073-2024-MHR-UE005/MC,

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).

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.**

¹⁹ 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.

²⁰ RESOLUCIÓN DIRECTORAL NACIONAL N° 415/INC (13-11-1995).

²¹ Artículo 4°. POR LA NATURALEZA PREDOMINANTE DE SUS EXPOSICIONES Y COLECCIONES, pueden ser: (...) j) MONUMENTOS Y SITIOS: **Obras arquitectónicas o esculturas y zonas topográficas que presentan especial interés desde un punto de vista arqueológico, histórico, etnológico o antropológico.**

²¹ Cfr. Numeral 1.3 del punto I del MOPE. Proyecto Especial Naylamp – Lambayeque. Unidad Ejecutora 05.



de fecha 05 de marzo del 2024; y, el Registro de Asistencia S/N (MARZO, ABRIL y MAYO del 2024). En consecuencia, consideramos, **SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

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

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.

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.**"

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 incurra 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."



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), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

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), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

h) La continuidad en la comisión de la falta²⁹.

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."

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).

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."



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 Memorando N° 000073-2024-MHR-UE005/MC, sus anexos, el Informe N° 000100-2024-MHR-UE005-ANM/MC, sus anexos, y el Informe N° 000100-2024-ORH-UE005/MC, las inasistencias injustificadas se mantenían al 22 de mayo del 2024³⁰.

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.

(...)”³¹.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso³².

³⁰ DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

“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 Informe Técnico N° 1049-2017-SERVIR/GPGSC (1309-2024).

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).

“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.”



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.**

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

- **Naturaleza de la infracción³³.**

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, tenemos, 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 Lambayeque³⁴.

- **Los antecedentes del servidor³⁵.**

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 voluntaria³⁶.**

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

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).

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."

³⁴ Punto 1.1 del Manual de Operaciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 477-2012-MC.

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).

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."

³⁶ **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."



disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **NO SE EVIDENCIA EL PRESENTE CRITERIO.**

- 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 infractor³⁷.**

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.

Del Contrato Administrativo de Servicios N° 040(2)-2018-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 26 de septiembre del 2018; del Registro de Asistencia S/N (MARZO, ABRIL Y MAYO del 2024); de la Constancia de Entrega y Compromiso de Cumplimiento de la Directiva N° 005-2022-SG/MC; y de la Constancia de Entrega y Compromiso de Cumplimiento del RIS y del Código de Ética de la Función Pública, se desprende que el servidor Luis Alberto Paico Alemay, 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 Huaca Rajada Sipán)³⁸. Por lo que, la intencionalidad del servidor en la comisión de la infracción se encuentra acreditada.

- 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 responsabilidad³⁹.**

³⁷ **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.**

³⁸ Cfr. Fundamento 23 de la RESOLUCIÓN N° 000162-2021-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA (29-01-2021).

³⁹ **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—**



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 disciplinaria⁴⁰.**

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 Luis Alberto Paico Alemay 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, 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 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

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.

⁴⁰ **“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”.



principio de presunción de inocencia⁴¹ y presunción de licitud⁴² que amparaba al servidor **Luis Alberto Paico Alemay**;

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 **LUIS ALBERTO PAICO ALEMAY** 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.

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 Luis Alberto Paico Alemay.

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**".

⁴⁴ **DECRETO SUPREMO N° 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 N° 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".



ARTÍCULO QUINTO. - NOTIFICAR la presente resolución al Museo de Sitio Huaca Rajada Sipán, 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