



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

Puerto Callao, 16 de enero del 2025.

VISTO:

El Trámite Interno N° 10607-2024, que contiene el Informe de Precalificación N° 41-2024-MDY-GAF-SGGRH/USTAPAD de fecha 26 de setiembre de 2024; la Resolución Sub Gerencial N° 016-2024-MDY-GAF-SGGRH/PAD de fecha 26 de setiembre de 2024; Informe Final de Instrucción N° 004-2024-MDY-GAF-SGGRH/OI.PAD de fecha 26 de diciembre de 2024, emitido por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario seguido contra **CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR**, y;

CONSIDERANDO:

Que, en principio, de conformidad con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 establece que "Las Municipalidades Provinciales y Distritales son órganos de Gobierno Local que emanan de la voluntad popular y disfrutan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia";

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión. Al respecto, el Título V de la citada Ley, establece las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, a partir del 14 de septiembre de 2014, se encuentran vigente las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley de Servicio Civil y el Título VI del libro I del Reglamento General del Servicio Civil que fuese aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que establece el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, entre los que se encuentran comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276,728, y 1057;

Que, en esa línea, de acuerdo a lo establecido en el *INFORME TECNICO N° 000966-2023-SERVIR-SPGSC* de fecha 25.07.2023, CONCLUSIONES, numeral 3.21 refiere: "también son pasibles de apertura de PAD los servidores repuestos judicialmente o con medida cautelar respectivamente, aun si no se encontrasen comprendidos bajo los regímenes señalados en el párrafo anterior";

Que, el artículo 115° del reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que, el Órgano Sancionador se pronunciará sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, dicha resolución debe encontrarse debidamente motivada, debiendo contener la referencia de la falta incurrida, la sanción a imponerse, el plazo para impugnarla y la autoridad que resuelve dicho recurso;

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



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

Que, el artículo 87° del citado marco normativo, establece que "la destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz";

Que, la Autoridad del Servicio Civil a través del Informe Técnico N° 1283-2017 SERVIR/GPGSC, sobre el titular de la entidad, para efectos del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado y el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), en materia de procedimientos administrativos disciplinarios para el caso de servidores de gobiernos locales, el titular de la entidad como autoridad del PAD, **recae en el Gerente Municipal**;

Que, conforme a lo establecido en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución N° 101-2015-SERVIR/PE, la presente resolución se estructura conforme a lo establecido en su Anexo F: Estructura del acto de sanción disciplinaria;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Antecedentes

Que, mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 559-2023-MDY-GM** de fecha 14 de diciembre de 2023, la Municipalidad Distrital de Yarinacocha a través de Gerencia Municipal, resolvió mediante ARTÍCULO PRIMERO conceder con eficacia anticipada la licencia sin goce de haber a favor del servidor CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR por el término de noventa (90) días, la misma que fue efectivo desde el día 20 de noviembre de 2023 hasta el 17 de febrero de 2024, debiendo retornar a su centro de labores el día lunes 19 de febrero de 2024.

Que, mediante **Expediente Externo N° 3390-2024** de fecha 16 de febrero de 2024, el servidor CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR, acude ante la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, con la finalidad de solicitar se le conceda ampliación de licencia sin goce de haber por el periodo de noventa (90) días más, la misma que deberá ser contabilizado a partir del 17 de febrero de 2024.

Que mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 175-2024-MDY-GM** de fecha 03 de abril de 2024, notificado en fecha 15-04-2024 al domicilio real del servidor, se resuelve en su **ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la ampliación de licencia sin goce de haber solicitado por el servidor perteneciente al régimen CAS (D. Leg.1057)-Christian Junior Macahuachi Tafur.**

Que mediante **TRÁMITE INTERNO N° 05583-2024**, que adjunta consigo el MEMORANDUM N° 163-2024-MDY-GAF-SGGRH de fecha 18 de abril de 2024, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos remite a éste despacho los T.I N° 02999-2024 y 03424-2024 a efectos de disponer el inicio de las actuaciones administrativas respecto a las inasistencias injustificadas del trabajador Christian Junior Macahuachi Tafur.

Que, mediante **TRÁMITE INTERNO N° 03424-2024**, el mismo que adjunta consigo el INFORME N° 626-2024-MDY-GSP de fecha 14 de marzo de 2024 remitido por la Gerencia de Servicios Públicos a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, a efectos de informar presuntas faltas disciplinarias los días : 01,02,04,05,06,07,08,09 y 11 de marzo (09 días) a su centro de labores, del trabajador Christian Junior Macahuachi Tafur, sustentándose en el INFORME N° 228-2024-MDY-GSP-SGLP de fecha 11 de marzo de 2024, suscrito por la Subgerencia de Limpieza Pública, así como en los informes siguientes:



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

INFORME N° 010-2024—MDY-SGLP-2024. De fecha 11.03.2024.

- INFORME N° 032-2024-MDY-JSN de fecha **01.03.2024. (fs.23)**
- INFORME N° 033-2024-MDY-JSN de fecha **02.03.2024. (fs.24)**
- INFORME N° 034-2024-MDY-JSN de fecha **04.03.2024. (fs.25)**
- INFORME N° 035-2024-MDY-JSN de fecha **05.03.2024. (fs.26)**
- INFORME N° 036-2024-MDY-JSN de fecha **06.03.2024. (fs.27)**
- INFORME N° 037-2024-MDY-JSN de fecha **07.03.2024. (fs.28)**
- INFORME N° 038-2024-MDY-JSN de fecha **08.03.2024. (fs.29)**
- INFORME N° 039-2024-MDY-JSN de fecha **09.03.2024. (fs.30)**
- INFORME N° 040-2024-MDY-JSN de fecha **11.03.2024. (fs.31)**



Que, los informes detallados precedentemente fueron elaborados por cada día de inasistencia del servidor Christian Junior Macahuachi Tafur, los mismos que fueron suscritos por el supervisor de Grupo Sr. Julio Sandi Nunta y el Coordinador de Actividades Denis Abel Rodríguez Mego en las fechas indicadas.

Que, mediante **TRÁMITE INTERNO N° 02999-2024**, el mismo que adjunta consigo el **INFORME N° 542-2024-MDY-GSP** de fecha 4 de marzo de 2024 remitido por la Gerencia de Servicios Públicos a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, a efectos de informar presuntas faltas disciplinarias (inasistencias) del trabajador Christian Junior Macahuachi Tafur, sustentándose en el **INFORME N° 194-2024-MDY-GSP-SGLP** suscrito por la Subgerencia de Limpieza Pública, así como en los informes siguientes:

INFORME N° 009-2024—MDY-SGLP-2024.

- INFORME N° 022-2024-MDY-JSN de fecha **19.02.2024. (fs.08)**
- INFORME N° 023-2024-MDY-JSN de fecha **20.02.2024. (fs.09)**
- INFORME N° 024-2024-MDY-JSN de fecha **21.02.2024. (fs.10)**
- INFORME N° 025-2024-MDY-JSN de fecha **22.02.2024. (fs.11)**
- INFORME N° 026-2024-MDY-JSN de fecha **23.02.2024. (fs.12)**
- INFORME N° 027-2024-MDY-JSN de fecha **24.02.2024. (fs.13)**
- INFORME N° 028-2024-MDY-JSN de fecha **26.02.2024. (fs.14)**
- INFORME N° 029-2024-MDY-JSN de fecha **27.02.2024. (fs.15)**
- INFORME N° 030-2024-MDY-JSN de fecha **28.02.2024. (fs.16)**
- INFORME N° 031-2024-MDY-JSN de fecha **29.02.2024. (fs.17)**

Que, los informes detallados precedentemente fueron elaborados por cada día de inasistencia del servidor Christian Junior Macahuachi Tafur, los mismos que fueron suscritos por el supervisor de Grupo Sr. Julio Sandi Nunta y el Coordinador de Actividades Denis Abel Rodríguez Mego desde fecha 19 de febrero de 2024 al 29 de febrero de 2024.

- Mediante **TRÁMITE INTERNO N° 10607-2024** de fecha **01 de agosto de 2024**, que adjunta consigo el **INFORME N° 1803-2024-MDY-GSP** de fecha 02 de agosto de 2024, remitido por la Gerencia de Servicios Públicos a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, a efectos de informar las presuntas inasistencias injustificadas del trabajador CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR desde la fecha 19 de febrero del 2024 hasta la actualidad, no habiendo presentado el referido, documentación alguna para justificar sus faltas; se detalla en los informes siguientes suscritos **de forma diaria** por el Supervisor de Grupo Julio Sandi Nunta y el Coordinador de Grupo Dennis Abel Rodríguez Mego:

INFORME N° 039-2024—DARM de fecha 22 de julio de 2024, el mismo que anexa los informes:



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.



INFORME N° 080-2024-MDY-JSN de fecha 12.03.2024. (fs.168)
INFORME N° 081-2024-MDY-JSN de fecha 13.03.2024. (fs.167)
INFORME N° 082-2024-MDY-JSN de fecha 14.03.2024. (fs.166)
INFORME N° 083-2024-MDY-JSN de fecha 15.03.2024. (fs.165)
INFORME N° 084-2024-MDY-JSN de fecha 16.03.2024. (fs.164)
INFORME N° 085-2024-MDY-JSN de fecha 18.03.2024. (fs.163)
INFORME N° 086-2024-MDY-JSN de fecha 19.03.2024. (fs.162)
INFORME N° 087-2024-MDY-JSN de fecha 20.03.2024. (fs.161)
INFORME N° 088-2024-MDY-JSN de fecha 21.03.2024. (fs.160)
INFORME N° 089-2024-MDY-JSN de fecha 22.03.2024. (fs.159)
INFORME N° 090-2024-MDY-JSN de fecha 23.03.2024. (fs.158)
INFORME N° 091-2024-MDY-JSN de fecha 25.03.2024. (fs.157)
INFORME N° 092-2024-MDY-JSN de fecha 26.03.2024. (fs.156)
INFORME N° 093-2024-MDY-JSN de fecha 27.03.2024. (fs.155)
INFORME N° 094-2024-MDY-JSN de fecha 28.03.2024. (fs.154)
INFORME N° 095-2024-MDY-JSN de fecha 29.03.2024. (fs.153)
INFORME N° 096-2024-MDY-JSN de fecha 30.03.2024. (fs.52)

(Supervisor de Grupo Julio Sandi Nunta-JSN)

INFORME N° 040-2024—DARM de fecha 26 de julio de 2024, el mismo que anexa los informes:

INFORME N° 097-2024-MDY-JSN de fecha 01.04.2024. (fs.149)
INFORME N° 098-2024-MDY-JSN de fecha 02.04.2024. (fs.148)
INFORME N° 099-2024-MDY-JSN de fecha 03.04.2024. (fs.147)
INFORME N° 100-2024-MDY-JSN de fecha 04.04.2024. (fs.146)
INFORME N° 101-2024-MDY-JSN de fecha 05.04.2024. (fs.145)
INFORME N° 102-2024-MDY-JSN de fecha 06.04.2024. (fs.144)
INFORME N° 103-2024-MDY-JSN de fecha 08.04.2024. (fs.143)
INFORME N° 104-2024-MDY-JSN de fecha 09.04.2024. (fs.142)
INFORME N° 105-2024-MDY-JSN de fecha 10.04.2024. (fs.141)
INFORME N° 106-2024-MDY-JSN de fecha 11.04.2024. (fs.140)
INFORME N° 107-2024-MDY-JSN de fecha 12.04.2024. (fs.139)
INFORME N° 108-2024-MDY-JSN de fecha 13.04.2024. (fs.138)
INFORME N° 109-2024-MDY-JSN de fecha 15.04.2024. (fs.137)
INFORME N° 110-2024-MDY-JSN de fecha 16.04.2024. (fs.136)
INFORME N° 111-2024-MDY-JSN de fecha 17.04.2024. (fs.135)
INFORME N° 112-2024-MDY-JSN de fecha 18.04.2024. (fs.134)
INFORME N° 113-2024-MDY-JSN de fecha 19.04.2024. (fs.133)
INFORME N° 114-2024-MDY-JSN de fecha 20.04.2024. (fs.132)
INFORME N° 115-2024-MDY-JSN de fecha 22.04.2024. (fs.131)
INFORME N° 116-2024-MDY-JSN de fecha 23.04.2024. (fs.130)
INFORME N° 117-2024-MDY-JSN de fecha 24.04.2024. (fs.129)
INFORME N° 118-2024-MDY-JSN de fecha 25.04.2024. (fs.128)
INFORME N° 119-2024-MDY-JSN de fecha 26.04.2024. (fs.127)
INFORME N° 120-2024-MDY-JSN de fecha 27.04.2024. (fs.126)
INFORME N° 121-2024-MDY-JSN de fecha 29.04.2024. (fs.125)
INFORME N° 122-2024-MDY-JSN de fecha 30.04.2024. (fs.124)



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

(Supervisor de Grupo Julio Sandi Nunta-JSN)

INFORME N° 042-2024—DARM de fecha 26 de julio de 2024, el mismo que anexa los informes:

- INFORME N° 124-2024-MDY-JSN de fecha 02.05.2024. (fs.121)
- INFORME N° 125-2024-MDY-JSN de fecha 03.05.2024. (fs.120)
- INFORME N° 126-2024-MDY-JSN de fecha 04.05.2024. (fs.119)
- INFORME N° 127-2024-MDY-JSN de fecha 06.05.2024. (fs.118)
- INFORME N° 128-2024-MDY-JSN de fecha 07.05.2024. (fs.117)
- INFORME N° 129-2024-MDY-JSN de fecha 08.05.2024. (fs.116)
- INFORME N° 130-2024-MDY-JSN de fecha 09.05.2024. (fs.115)
- INFORME N° 131-2024-MDY-JSN de fecha 10.05.2024. (fs.114)
- INFORME N° 132-2024-MDY-JSN de fecha 11.05.2024. (fs.113)
- INFORME N° 133-2024-MDY-JSN de fecha 13.05.2024. (fs.112)
- INFORME N° 134-2024-MDY-JSN de fecha 14.05.2024. (fs.111)
- INFORME N° 135-2024-MDY-JSN de fecha 15.05.2024. (fs.110)
- INFORME N° 136-2024-MDY-JSN de fecha 16.05.2024. (fs.109)
- INFORME N° 137-2024-MDY-JSN de fecha 17.05.2024. (fs.108)
- INFORME N° 138-2024-MDY-JSN de fecha 18.05.2024. (fs.107)
- INFORME N° 139-2024-MDY-JSN de fecha 20.05.2024. (fs.106)
- INFORME N° 140-2024-MDY-JSN de fecha 21.05.2024. (fs.105)
- INFORME N° 141-2024-MDY-JSN de fecha 22.05.2024. (fs.104)
- INFORME N° 142-2024-MDY-JSN de fecha 23.05.2024. (fs.103)
- INFORME N° 143-2024-MDY-JSN de fecha 24.05.2024. (fs.102)
- INFORME N° 144-2024-MDY-JSN de fecha 25.05.2024. (fs.101)
- INFORME N° 145-2024-MDY-JSN de fecha 27.05.2024. (fs.100)
- INFORME N° 146-2024-MDY-JSN de fecha 28.05.2024. (fs.99)
- INFORME N° 147-2024-MDY-JSN de fecha 29.05.2024. (fs.98)
- INFORME N° 148-2024-MDY-JSN de fecha 30.05.2024. (fs.97)
- INFORME N° 149-2024-MDY-JSN de fecha 31.05.2024. (fs.96)

(Supervisor de Grupo Julio Sandi Nunta-JSN)

INFORME N° 043-2024—DARM de fecha 31 de julio de 2024, el mismo que anexa los informes:

- INFORME N° 150-2024-MDY-JSN de fecha 01.06.2024. (fs.93)
- INFORME N° 151-2024-MDY-JSN de fecha 03.06.2024. (fs.92)
- INFORME N° 152-2024-MDY-JSN de fecha 04.06.2024. (fs.91)
- INFORME N° 153-2024-MDY-JSN de fecha 05.06.2024. (fs.90)
- INFORME N° 154-2024-MDY-JSN de fecha 06.06.2024. (fs.89)
- INFORME N° 155-2024-MDY-JSN de fecha 07.06.2024. (fs.88)
- INFORME N° 156-2024-MDY-JSN de fecha 08.06.2024. (fs.87)
- INFORME N° 157-2024-MDY-JSN de fecha 10.06.2024. (fs.86)
- INFORME N° 158-2024-MDY-JSN de fecha 11.06.2024. (fs.85)
- INFORME N° 159-2024-MDY-JSN de fecha 12.06.2024. (fs.84)
- INFORME N° 160-2024-MDY-JSN de fecha 13.06.2024. (fs.83)
- INFORME N° 161-2024-MDY-JSN de fecha 14.06.2024. (fs.82)
- INFORME N° 162-2024-MDY-JSN de fecha 15.06.2024. (fs.81)
- INFORME N° 163-2024-MDY-JSN de fecha 17.06.2024. (fs.80)
- INFORME N° 164-2024-MDY-JSN de fecha 18.06.2024. (fs.79)
- INFORME N° 165-2024-MDY-JSN de fecha 19.06.2024. (fs.78)





"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

INFORME N° 166-2024-MDY-JSN de fecha **20.06.2024.** (fs.77)

INFORME N° 167-2024-MDY-JSN de fecha **21.06.2024.** (fs.76)

(Supervisor de Grupo Julio Sandi Nunta-JSN)

INFORME N° 044-2024—DARM de fecha 31 de julio de 2024, el mismo que anexa los informes:

INFORME N° 004-2024-RRL de fecha **22-06.2024.** (fs.74)

INFORME N° 005-2024-RRL de fecha **24.06.2024.** (fs.73)

INFORME N° 006-2024-RRL de fecha **25.06.2024.** (fs.72)

INFORME N° 007-2024-RRL de fecha **26.06.2024.** (fs.71)

INFORME N° 008-2024-RRL de fecha **27.06.2024.** (fs.70)

INFORME N° 009-2024-RRL de fecha **28.06.2024.** (fs.69)

INFORME N° 010-2024-RRL de fecha **29.06.2024.** (fs.68)

(Supervisor de Grupo Robert Rojas Linares-RRL)

INFORME N° 045-2024—DARM de fecha 31 de julio de 2024, el mismo que anexa los informes:

INFORME N° 011-2024-RRL de fecha **01-07.2024.** (fs.65)

INFORME N° 012-2024-RRL de fecha **02.07.2024.** (fs.64)

INFORME N° 013-2024-RRL de fecha **03.07.2024.** (fs.63)

INFORME N° 014-2024-RRL de fecha **04.07.2024.** (fs.62)

INFORME N° 015-2024-RRL de fecha **05.07.2024.** (fs.61)

INFORME N° 016-2024-RRL de fecha **06.07.2024.** (fs.60)

INFORME N° 017-2024-RRL de fecha **08.07.2024.** (fs.59)

INFORME N° 018-2024-RRL de fecha **09.07.2024.** (fs.58)

INFORME N° 019-2024-RRL de fecha **10.07.2024.** (fs.57)

INFORME N° 020-2024-RRL de fecha **11.07.2024.** (fs.56)

INFORME N° 021-2024-RRL de fecha **12.07.2024.** (fs.55)

INFORME N° 022-2024-RRL de fecha **13.07.2024.** (fs.54)

INFORME N° 023-2024-RRL de fecha **15.07.2024.** (fs.53)

INFORME N° 024-2024-RRL de fecha **16.07.2024.** (fs.52)

INFORME N° 025-2024-RRL de fecha **17.07.2024.** (fs.51)

INFORME N° 026-2024-RRL de fecha **18.07.2024.** (fs.50)

INFORME N° 027-2024-RRL de fecha **19.07.2024.** (fs.49)

INFORME N° 028-2024-RRL de fecha **20.07.2024.** (fs.48)

INFORME N° 029-2024-RRL de fecha **22.07.2024.** (fs.47)

INFORME N° 030-2024-RRL de fecha **24.07.2024.** (fs.46)

INFORME N° 031-2024-RRL de fecha **25.07.2024.** (fs.45)

INFORME N° 032-2024-RRL de fecha **26.07.2024.** (fs.44)

INFORME N° 033-2024-RRL de fecha **27.07.2024.** (fs.43)

INFORME N° 034-2024-RRL de fecha **30.07.2024.** (fs.42)

INFORME N° 035-2024-RRL de fecha **31.07.2024.** (fs.41)

(Supervisor de Grupo Robert Rojas Linares-RRL)

Que, mediante **TRÁMITE INTERNO N° 111720-2024 de fecha 21 de agosto de 2024**, que adjunta consigo el **PROVEIDO N° 382-2024-MDY-GAF-SGGRH** de fecha 28 de agosto de 2024, remitido por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y el **INFORME N° 2008-2024-MDY-GSP** de fecha 26 de agosto de 2024 suscrito por la Gerencia de Servicios Públicos, a efectos de informar las presuntas inasistencias injustificadas del trabajador **CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR** desde fecha 19





"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

de febrero del 2024 hasta la actualidad, no habiendo presentado el referido, documentación alguna para justificar sus faltas; se detalla en los informes siguientes suscritos **de forma diaria** por el Supervisor de Grupo Robert Rojas Linares y el Coordinador de Grupo Dennis Abel Rodríguez Mego:

INFORME N° 057-2024—DARM de fecha 21 de agosto de 2024, el mismo que anexa los informes:

- INFORME N° 063-2024-RRL de fecha **01.08.2024**. (fs.195)
- INFORME N° 064-2024-RRL de fecha **02.08.2024**. (fs.194)
- INFORME N° 065-2024-RRL de fecha **03.08.2024**. (fs.193)
- INFORME N° 066-2024-RRL de fecha **05.08.2024**. (fs.192)
- INFORME N° 067-2024-RRL de fecha **06.08.2024**. (fs.191)
- INFORME N° 068-2024-RRL de fecha **07.08.2024**. (fs.190)
- INFORME N° 069-2024-RRL de fecha **08.08.2024**. (fs.189)
- INFORME N° 070-2024-RRL de fecha **09.08.2024**. (fs.188)
- INFORME N° 071-2024-RRL de fecha **10.08.2024**. (fs.187)
- INFORME N° 072-2024-RRL de fecha **12.08.2024**. (fs.186)
- INFORME N° 073-2024-RRL de fecha **13.08.2024**. (fs.185)
- INFORME N° 074-2024-RRL de fecha **14.08.2024**. (fs.184)
- INFORME N° 075-2024-RRL de fecha **15.08.2024**. (fs.183)
- INFORME N° 076-2024-RRL de fecha **16.08.2024**. (fs.182)
- INFORME N° 077-2024-RRL de fecha **17.08.2024**. (fs.181)
- INFORME N° 078-2024-RRL de fecha **19.08.2024**. (fs.180)
- INFORME N° 079-2024-RRL de fecha **20.07.2024**. (fs.179)

(Supervisor de Grupo Robert Rojas Linares-RRL)

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, mediante **Informe de Precalificación N° 43-2024-MDY-GAF-SGGRH/USTAPAD** de fecha 09 de setiembre del 2024, emitido por la Unidad de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD), se recomendó aperturar PAD al servidor DARWIN TAPUYA HUAMÁN por la presunta comisión de la falta administrativa de carácter disciplinario establecido en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;

Que, mediante **Resolución Sub Gerencial N° 014-2024-MDY-GAF-SGGRH/PAD** de fecha 10 setiembre de 2024, se apertura procedimiento administrativo disciplinario en contra del trabajador DARWIN TAPUYA HUAMÁN.

Que, mediante **Notificación N° 028-2024-MDY/USTAPAD** de fecha 17 de setiembre de 2024, se pone conocimiento al servidor DARWIN TAPUYA HUAMÁN sobre las imputaciones que se le atribuye, a efectos de que realice sus descargos dentro del plazo legal establecido.

Que, habiendo transcurrido el plazo legal establecido para la presentación de los descargos, se advirtió que el servidor DARWIN TAPUYA HUAMÁN no ejerció su derecho de defensa escrita, contra la **Resolución Sub Gerencial N° 014-2024-MDY-GAF-SGGRH/PAD**.

Que, en fecha 14 de octubre de 2024, el Órgano Instructor (Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos) emitió el **Informe Final de Instrucción N° 003-2024-MDY-GAF-SGGRH/OI.PAD**, siendo éste notificado al servidor investigado en fecha 15 de octubre de 2024 mediante CARTA N° 016-2024-MDY-GM, a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa Oral contra el procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra;





"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

sin embargo no se obtuvo respuesta alguna por parte del servidor, motivo por el cual se procedió a dar continuación a la presente.

SOBRE LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, NORMAS VULNERADAS Y RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR.

Identificación de la Falta Disciplinaria

A **CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR** Se imputa la presunta comisión de la falta prevista en el artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, literal j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario, por el incumplimiento injustificado de su asistencia a su centro laboral **DESDE EL DÍA 19-02-2024 HASTA EL 20 DE AGOSTO DE 2024, haciendo un total de 155 días consecutivos de inasistencia injustificadas.**

Descripción de los hechos

La Directiva N° 02-2015/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 –Ley del Servicio Civil" publicada en el Diario Oficial "El Peruano", el 24 de marzo del 2015, en su numeral 6.3 establece que: Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha se registrarán por las normas, procedimientos y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento.

Cabe precisar en autos, se advierte que la presunta falta administrativa disciplinaria ocurrió durante el periodo comprendido en el año 2023, cuando ya se encontraba vigente la Ley N° 30057- "Ley del Servicio Civil" y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

En ese sentido, corresponde su aplicación para la falta cometida por el servidor **CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR**, identificado con DNI N° 21144559 quien, al momento de cometer la presunta falta administrativa de carácter disciplinario, ocupaba el cargo de **CHOFER DE DUMPER** dentro de la Subgerencia de Limpieza Pública perteneciente a la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, trabajador comprendido bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057-CAS (Contrato Administrativo de Servicios).

Al servidor **CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR** se le atribuye la responsabilidad administrativa por la comisión de inasistencias a su centro de labores en forma injustificada por más de tres (3) días consecutivos y por más de cinco (5) días en un periodo de treinta días calendario, al no haberse presentado a su centro de trabajo **desde el 19 de febrero de 2024 hasta el 20 de agosto del 2024, haciendo un total de 155 días consecutivos de inasistencias injustificadas**, habiéndose configurado falta de carácter disciplinario regulado en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, concordante con el **artículo 92° numeral 10° del Reglamento Interno De Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Distrital De Yarinacocha**; configurándose como **FALTA GRAVE pasible de sanción de destitución .**

Conforme distintos informes que tenemos del referido servidor hasta el 20 de agosto de 2024, en la que se visualiza las faltas del trabajador investigado en el presente caso (folios 23 hasta el 179).



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

En consecuencia, se desconocen las razones de la ausencia del señor CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR, y al no existir cuestionamiento de la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, dicha situación debe considerarse como una actitud dolosa tendiente a no cumplir con las funciones propias de su labor, más aún si dicha conducta dolosa de manera documentada no ha sido justificada por el servidor investigado, coligiéndose de esta manera inasistencias injustificadas que como resultado genera un perjuicio a la entidad, al no poder cumplir el área usuaria con las metas y objetivos trazados.

Debe señalarse que mediante RESOLUCIÓN N° 001714-2021-SERVIR/TSC-, la primera sala advierte "Para que las inasistencias injustificadas den mérito a la imposición de una sanción a consecuencia de la ausencia por sí mismas, no debe concurrir pruebas que acrediten que las inasistencias se produjeron a consecuencia de un problema de salud. Solo ante la ausencia de pruebas sería posible su sanción."

En esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87° de la norma aludida, precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, evaluando las siguientes condiciones: "La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, circunstancias en que se comete la infracción. e) La concurrencia de varias faltas. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g) La reincidencia en la comisión de la falta. **h) La continuidad en la comisión de la falta.** i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso".

A modo de precisión, es importante señalar que la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre de 2021, señala la **h) continuidad en la comisión de la falta, como condición para una forma proporcional de establecer la sanción a la falta cometida.** 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.

Asimismo, ella establece que "las faltas previstas en el artículo 85 solo podrán ser sancionadas con la suspensión o destitución del servidor civil".

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 este sentido, "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".

Corresponde señalar que si bien el criterio de graduación de la sanción referido a la intencionalidad en la conducta del infractor no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. Por tanto, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal g) del numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece que para graduar la sanción debe evaluarse "la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor. En esa línea, ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia".



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

Finalmente, se estima importante resaltar que la imposición de una sanción administrativa disciplinaria debe provenir del ejercicio estricto de la potestad disciplinaria del Estado observando las garantías del debido procedimiento en relación con una conducta reprochable que no debe volver a ocurrir, de manera que se logre desincentivar la comisión de nuevas faltas disciplinarias.

Sobre la falta descrita en el Literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Morón Urbina¹ afirma que *"la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente, cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra. Pero, además, dicho autor resalta que "el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes"*.

En línea con lo indicado por el citado autor, vemos que en la Casación N° 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: *"la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por el principio de tipicidad y de responsabilidad; encontrándonos ante una tipificación válida solo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal"*.

De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
- (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
- (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

En ese contexto, a fin de poder determinar la existencia de suficientes presupuestos que ameriten la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR**, a quien se le atribuye la presunta comisión de falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del artículo 85° del la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", en concordancia con el ARTÍCULO 92° del Reglamento Interno de servidores civiles (RIS) de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, se procede a analizar la documentación contenida en el presente expediente;

- Se detalla que el señor **CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR**, se habría ausentado injustificadamente a su centro de labores durante **DIEZ (10) DÍAS** del mes de febrero de 2024 (INFORME N° 009-2024-MDY-SGLP-2024-fs 18), **VEINTISÉIS (26) DÍAS** del mes de marzo (INFORME N° 10-2024-MDY-SGLP-2024-fs.32 y el INFORME N° 039-2024-DARM-fs 169), **VEINTISÉIS (26) DÍAS** del mes de abril (INFORME N° 040-2024-DARM), **VEINTISÉIS (26) DÍAS** del mes de mayo (INFORME N° 042-2024-DARM), **VEINTICINCO (25) DÍAS** del mes de junio (INFORME N° 043-2024-DARM-INFORME N° 044-2024-DARM), **VEINTICINCO (25) DÍAS** del mes de julio (INFORME N° 045-2024-DARM), **DIECISIETE (17) DÍAS** del mes de agosto (INFORME N° 057-2024-DARM), con un total de **CIENTO CINCUENTA Y CINCO**

¹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p. 8.



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

(155) días de inasistencias injustificadas a su centro laboral de manera consecutiva; cabe precisar que, hasta el momento de la elaboración del presente informe de precalificación, el referido trabajador continúa inasistiendo a su puesto de trabajo.

Sobre la falta por abandono de trabajo, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que la falta grave de abandono de trabajo, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios. De la misma forma, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177- 2008-PA/TC, ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. 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, lo cual no se configuraría en el presente caso.

La conducta que se sanciona en esta causal son las ausencias injustificadas, relacionadas con el comportamiento personal del trabajador. La falta se aplica cuando éste, sin mediar causas relacionadas estrictamente con las de una suspensión legítima de la relación laboral, se sustrae de su prestación, inasistiendo al trabajo sin razón aparente ni justificatoria. Como lo precisa la doctrina, se sancionan las ausencias injustificadas porque implican que durante ellas el trabajo no se está prestando, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial². Debe precisarse que la inasistencia al trabajo se refiere a su jornada completa y tal conducta incumplidora tiene que ser repetida continuada o intermitentemente sin ser justificada³. Además, aun cuando el empleador no sancione disciplinariamente las inasistencias injustificadas, cada vez que se produzcan estas serán computables para establecer la existencia de falta. Es decir, no se debe verificar la presencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea culpable, que le hayan impedido asistir al trabajo. Así, puede darse la comunicación de la justificación del trabajador a través de correos, teléfonos y por cualquier medio de relación entre los distantes.

Asimismo, también puede darse la justificación vía comunicación del trabajador con su empleador; sin embargo, cuando el trabajador no comunica o justifica el abandono de trabajo se materializa lo que señala el autor Blancas Bustamante en torno a la falta en comentario: "para la exigencia de esta falta es necesaria la existencia de animus infringendi por parte del trabajador que se ausenta a sus labores". Entonces, no es suficiente que el trabajador abandone el trabajo, sino que además de dicha ausencia esta no es puesta en conocimiento del empleador, precisando cuales serían las razones que la motivaron o que ocasionaron dicho acto; es decir, deberá acreditarse la intención o el animus del trabajador de sustentar cuál es el motivo o el porqué de su ausencia en el centro de trabajo, generando así un incumplimiento en lo que respecta a sus obligaciones laborales; lo cual afecta al servicio público y la función que debe brindar el Estado a través del órgano donde se encuentre el empleado.

De lo señalado por la Constitución Política de 1993, a través de su artículo 22° refiere que el trabajo es un deber y un derecho que es base del bienestar social y medio de bienestar para la persona, por ello cuando el trabajo es visto como un deber, obliga al servidor público a cumplir con dinamismo todas las actividades propias de su función, pues no está en su voluntad decidir que labores debe realizar y cuales no debe ejecutar, lo cual permite al servidor disfrutar de lo que hace y de lo que obtiene con su labor.

Resulta claro que el comportamiento que denota el servidor público en base a sus constantes inasistencias no justificadas, versa sobre una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo; es importante

² 7 ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. El Derecho del Trabajo. 12a edición, revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid, 1991, p. 447.

³ 8 PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del Trabajo. 4a edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, 1996, p. 997



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

señalar que aquella conducta, antijurídica, culpable y punible, de realizar u omitir otra acción con conocimiento y plena voluntad de realizarlo u omitirlo se configuraría como dolo, razón por la cual, podemos calificar su conducta como dolosa, pues resulta evidente su actuar de manera deliberada, intencionada, voluntaria y constante para incumplir con la principal actividad propia de su función, como es el asistir con regularidad a desempeñarse como servidor público, en el cargo de CHOFER DE DUMPER, de la Sub Gerencia de Limpieza Publica en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, con la que mantiene vínculo laboral vigente, bajo la modalidad Decreto Legislativo N° 1057-CAS.

Debe señalarse que mediante RESOLUCIÓN N° 001714-2021-SERVIR/TSC- , la primera sala estima que los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar.

En ese contexto, se señala que el señor **CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR**, se habría ausentado injustificadamente a su centro de labores **durante 155 días en total de inasistencias injustificadas a su centro laboral** (se detalla en los cuadros siguientes); cabe precisar que, hasta el momento de la elaboración del presente informe de precalificación, el referido trabajar continua inasistiendo a su puesto de trabajo:

CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR

MES	DIAS DE FALTA	DOCUMENTO
FEBRERO	10	INFORME N° 009-2024-MDY-SGLP-2024.
MARZO	26	INFORME N° 10-2024-MDY-SGLP-2024 y el INFORME N°039-2024-DARM.
ABRIL	26	INFORME N° 040-2024-DARM.
MAYO	26	INFORME N° 042-2024-DARM.
JUNIO	25	INFORME N° 043-2024-DARM-INFORME N° 044-2024-DARM.
JULIO	25	INFORME N° 045-2024-DARM.
AGOSTO	17	INFORME N° 057-2024-DARM.

PERÍODO	CANTIDAD DE DÍAS CONSECUTIVOS
19-02-2024 al 20-08-2024.	155 días

Sobre la falta por abandono de trabajo, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que la falta grave de abandono de trabajo, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

días en un período de ciento ochenta días calendarios. De la misma forma, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177- 2008-PA/TC, ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. 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, lo cual no se configuraría en el presente caso.

La conducta que se sanciona en esta causal son las ausencias injustificadas, relacionadas con el comportamiento personal del trabajador. La falta se aplica cuando éste, sin mediar causas relacionadas estrictamente con las de una suspensión legítima de la relación laboral, se sustrae de su prestación, inasistiendo al trabajo sin razón aparente ni justificación. Como lo precisa la doctrina, se sancionan las ausencias injustificadas porque implican que durante ellas el trabajo no se está prestando, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial⁴. Debe precisarse que la inasistencia al trabajo se refiere a su jornada completa y tal conducta incumplidora tiene que ser repetida continuada o intermitentemente sin ser justificada⁵. Además, aun cuando el empleador no sancione disciplinariamente las inasistencias injustificadas, cada vez que se produzcan estas serán computables para establecer la existencia de falta. Es decir, no se debe verificar la presencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea culpable, que le hayan impedido asistir al trabajo. Así, puede darse la comunicación de la justificación del trabajador a través de correos, teléfonos y por cualquier medio de relación entre los distantes.

Asimismo, también puede darse la justificación vía comunicación del trabajador con su empleador; sin embargo, cuando el trabajador no comunica o justifica el abandono de trabajo se materializa lo que señala el autor Blancas Bustamante en torno a la falta en comentario: "para la exigencia de esta falta es necesaria la existencia de animus infringendi por parte del trabajador que se ausenta a sus labores". Entonces, no es suficiente que el trabajador abandone el trabajo, sino que además de dicha ausencia esta no es puesta en conocimiento del empleador, precisando cuales serían las razones que la motivaron o que ocasionaron dicho acto; es decir, deberá acreditarse la intención o el animus del trabajador de sustentar cuál es el motivo o el porqué de su ausencia en el centro de trabajo, generando así un incumplimiento en lo que respecta a sus obligaciones laborales; lo cual afecta al servicio público y la función que debe brindar el Estado a través del órgano donde se encuentre el empleado.

Es importante recordar que la inasistencia injustificada exige la determinación de su contenido y alcance, la cual, en el presente caso, está desarrollada en las normas internas de la entidad. Por tanto, se advierte que respecto a la conducta del señor **CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR**, como servidor de la institución edil, le resulta aplicable las disposiciones previstas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, aprobado mediante Acuerdo de Concejo N°026-2020-SOC-MDY de fecha 15 de junio del año 2020.

Que, aclarado lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil, en virtud al periodo de tiempo en que ocurrieron los hechos materia de análisis, se advierte que respecto a la conducta de **CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR**, como servidor de la entidad edil en mención, le resulta aplicable las disposiciones previstas en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, - RIS, documento publicado en el portal institucional de la Entidad (de conocimiento público), en cuyo artículo 62° establece que las justificaciones por tardanzas, inasistencias o cualquier otro motivo deberán presentarse en el día que se generan o con la debida anticipación, salvo caso sea de fuerza mayor, que de ninguna manera excederá el plazo de cuarenta y ocho (48) horas, para su justificación excepcionalmente en los casos de enfermedad, la justificación será

⁴ 7 ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. El Derecho del Trabajo. 12a edición, revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid, 1991, p. 447.

⁵ 8 PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del Trabajo. 4a edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, 1996, p. 997



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

presentada como máximo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a su reincorporación. Debe señalarse los motivos, plazos y documentos sustentatorios para justificar las tardanzas o inasistencias. Cuando se trate de enfermedad común, por la cual el servidor civil de carrera se encuentre impedido de concurrir al centro de trabajo, debe remitir al área de personal el certificado médico correspondiente (expedido por el Ministerio de Salud o ESSALUD o particular en el que figure el nombre, firme y número de colegiatura del médico) en original dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de reincorporación a sus labores, lo cual en el presente caso no ocurrió.

Que, bajo las consideraciones antes expuestas, para que una ausencia se considere justificada es necesario que se concreten dos (2) condiciones objetivas: i) que se evidencie o acredite la justificación a través de las pruebas pertinentes, y; ii) que la acreditación se realice dentro de los plazos previstos en la normativa interna del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, - RIS.

Por tanto, es indispensable además de entregar al empleador el sustento de la ausencia, que este se presente dentro del plazo previsto para ello, caso contrario, la ausencia del servidor se entenderá como injustificada. En consecuencia, conforme a las disposiciones internas del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, - RIS, el artículo 62° establece que la acreditación de las razones que justifique la ausencia de un servidor debe realizarse dentro del término de dos (02) días hábiles.

A modo de precisión, cabe citar la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC de fecha 15 de diciembre de 2021, la cual indica expresamente los eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa disciplinaria recogidos en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Es eximente de responsabilidad b) el caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado. Con relación a estos supuestos eximentes de responsabilidad, debe considerarse que las figuras de caso fortuito y fuerza mayor tienen un amplio desarrollo en la doctrina jurídica. Sin embargo, el Tribunal advierte que ambas instituciones tienen consecuencias similares en su aplicación, principalmente, generando el quiebre del nexo causal de la conducta infractora respecto al sujeto infractor. La importancia de estos fenómenos como eximentes de responsabilidad radica en que constituyen una limitante de la voluntad de los sujetos que incurren en una falta, dado que el resultado imputado fue promovido por la presencia de condiciones externas que son imprevisibles e irresistibles.

Morón Urbina indica lo siguiente: "La imprevisibilidad se da cuando existen hechos fuera de lo ordinario: situaciones que no pudieron preverse mientras que la irresistibilidad está vinculada a la imposibilidad de evitar el hecho a pesar de las medidas tomadas. Ambas, características, junto con la extraordinariedad, son compartidas en el caso fortuito y en la fuerza mayor".

En ese sentido, se ha considerado que en caso se verifique un incumplimiento intencional al deber legal impuesto al servidor civil, no se configuraría un suceso de caso fortuito o fuerza mayor, dado que el hecho infractor pudo ser evitado por el servidor civil, puesto que se encontraba a su alcance el haber tomado todas las medidas que hubiesen evitado la ocurrencia de la infracción. A las condiciones externas de este eximente de responsabilidad, se debe añadir que resulta importante verificar el actuar del servidor civil con la debida diligencia, puesto que tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para evitar los resultados infractores provenientes del caso fortuito o fuerza mayor, por lo que toda producción de un resultado típico que no se deba, al menos a un comportamiento culposo e imprudente, debe considerarse como fortuita y, en consecuencia, excluirse de lo sancionadoramente relevante.

Por su parte, el Tribunal respecto a los supuestos caso fortuito y fuerza mayor como eximentes de responsabilidad, ha señalado: ". Téngase en cuenta que las inasistencias, para que sean justificadas, deben haberse producido por un caso fortuito o fuerza mayor, que impida de cualquier forma cumplir con su asistencia regular al centro de trabajo, tal y como puede ser un problema de salud; sin embargo, en el presente caso, el investigado CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR ha omitido dar cuenta de las razones específicas que motivaron su



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

abandono, de modo que no se ha comprobado que haya mediado un caso fortuito o fuerza mayor para ser exonerado de su deber de asistencia.

En tal sentido, debe señalarse, que no obra en el Expediente Interno N° 016-2024, ningún elemento y/o documento (certificado de incapacidad temporal para el trabajo (CITT) que acredite el estado de salud del impugnante, considerando el régimen laboral en la que se encuentra dicho trabajador, debe ser atendido por el Hospital II Pucallpa Essalud y de ser el caso que se atienda de manera particular si el descanso medico es otorgado por más de 20 días debe ser canjeado a dicha entidad por un CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO (CITT).

Es menester informar que producto de las ausencias injustificadas del servidor en mención, La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, realizó las constataciones respectivas, llevando a cabo las actuaciones de visitas inopinadas a efectos de corroborar las inasistencias de los trabajadores, dentro de la Subgerencia de Limpieza Pública teniendo como resultado las actas suscritas en fechas 20 y 22 de agosto del 2024, que corroboran, que en ninguna de las fechas señaladas se encontró en su puesto laboral a CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR, aunado a ello se tiene el reporte de control de asistencia biométrica del referido trabajador, el mismo que también sirve como sustento para demostrar las referidas inasistencias.

Que, en cuanto a la ausencia del señor CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR a su centro de labores se ha evidenciado lo siguiente:

- No existe en el registro de Control Biométrico, entrada ni salida del servidor CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR a la Entidad, a efectos de desempeñarse en el puesto de CHOFER DE DUMPER dentro de la Subgerencia de Limpieza Pública desde la fecha 19 de febrero hasta la actualidad.
- Los hechos que configurarían en la infracción prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley SERVIR, que textualmente describe "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 periodo de treinta (30) días calendario. Comprobándose mediante las Actas e informes detallados en líneas precedentes del presente informe, que el servidor hasta la fecha 20-08-2024, no asistió 155 días consecutivos a su puesto laboral, sin mediar justificación alguna ante dicho actuar.
- No presentó documentación alguna justificando sus inasistencias, como lo establece el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, - RIS, en su artículo 62°, en el cual se indica que las justificaciones por tardanzas, inasistencias o cualquier otro motivo deberán presentarse en el día que se generan o con la debida anticipación, salvo caso sea de fuerza mayor, que de ninguna manera excederá el plazo de cuarenta y ocho (48) horas.
- Se desconoce la afectación a la salud del servidor durante el tiempo de su ausencia en la entidad Edil, puesto que a la fecha de la elaboración del presente informe no llegó documentación alguna al área de Limpieza Pública dirigido a su jefe inmediato el cual sustente o justifique alguna situación desconocida por la Entidad.
- Se advierte los informes: INFORME N° 009-2024-MDY-SGLP-2024, INFORME N° 10-2024-MDY-SGLP-2024 y el INFORME N°039-2024-DARM, INFORME N° 040-2024-DARM, INFORME N° 042-2024-DARM, INFORME N° 043-2024-DARM-INFORME N° 044-2024-DARM, INFORME N° 045-2024-DARM e INFORME N° 057-2024-DARM, emitidos por el Coordinador de Actividades de Recolección de Residuos sólidos Bach. Denis Abel Rodríguez Mego en su calidad de jefe inmediato, a efectos de informar a la Sub Gerente de Limpieza Pública las presuntas faltas al puesto laboral del señor CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR.



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

- Se advierte el INFORME N° 194-2024-MDY-GSP-SGLP, INFORME N° 228-2024-MDY-GSP-SGLP, INFORME N° 804-2024-MDY-GSP-SGLP, INFORME N° 927-2024-MDY-GSP-SGLP, remitidos por la Subgerencia de Limpieza Pública a la Gerencia de Servicios Públicos a efectos de advertir las inasistencias injustificadas del trabajador CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR a su puesto laboral desde el día 19-02-2024.
- Se cuenta con el REPORTE DE CONTROL BIOMÉTRICO proporcionado por la responsable de control de personal dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, en la que se visualiza las faltas del trabajador investigado en el presente caso.



RESPECTO AL DESCARGO DEL SERVIDOR INVESTIGADO

Que, mediante **NOTIFICACIÓN N° 032-2024-MDY/STPAD** de fecha **26 de setiembre de 2024**, se pone conocimiento al servidor **CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR** sobre las imputaciones que se le atribuye, a efectos de que realice sus descargos dentro del plazo legal establecido, solicitando plazo de prórroga mediante escrito presentado con fecha 10 de octubre de 2024, a efectos de hacer valer su derecho a la defensa. Ingresando su descargo con fecha 16 de octubre de 2024, quedando de esta manera expedito para emitir el informe final de instrucción.

DESCARGO

Descargo presentado en fecha 16 de octubre de 2024 (*argumento de descargo, en resumen lo más importante*).

1. Que, el suscrito **NO HA ACTUADO DE MALA FE, NI CON DOLO**, al ausentarme de mi centro de trabajo. Reconozco haber incurrido en falta de comunicación, ya que no contaba con alguna persona que conozca el cómo hacer los trámites administrativos ante mi centro de trabajo, por ello y ante mi estado convaleciente no pude realizar ningún trámite.
2. Que, reconozco omisión por mi parte de no haber podido comunicar mi grave estado de salud en que me encontraba, (convaleciente grave) y hoy me encuentro un poco recuperado, pero igual sigo convaleciente y en tratamiento sobre el accidente del cual aún sigo imposibilitado de realizar trabajos que requiere de mucho esfuerzo físico.
3. Que, mi inasistencia, **NO OBEDECE A UN INCUMPLIMIENTO INTENCIONAL**, muy por el contrario, si no a mi estado de salud y a la imposibilidad en su momento de desplazarme sin ayuda de alguien, (...) lo que deviene hacer en un acto arbitrario, si es que no se toma en consideración lo que acredito mediante el **INFORME RADIOLOGICO DEL MEDICO TRATANTE, EL INFORME MEDICO Y EL CERTIFICADO MEDICO QUE SE ADJUNTA**, que demuestra mi convalecencia **desde el 18 de noviembre del año 2023 hasta el 18 de noviembre del año 2024**, toda vez que aún no he sido dado de alta.
4. Que, asimismo la supuesta falta cometida que se me imputa no es causal suficiente para destituir al recurrente de su cargo de **CHOFER DE DUMPER** dentro del Sub Gerencia de Limpieza Pública, es decir la **DESTITUCION** propuesta como sanción por parte de la entidad proporción entre esta y la falta cometida, más aun si tenemos en cuenta que mi persona niega haber actuado con dolo, por lo que considero que la sanción de **DESTITUCION** propuesta no se ajusta a la proporcionalidad de la falta cometida, resultando una sanción por demás exagerada.
5. Finalmente dejo constancia que el recurrente por intermedio del presente expresa su inconformidad ya que de ninguna forma o manera he incurrido en los cargos que se me imputan.



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

ANÁLISIS DEL DESCARGO

Que, se debe tener en claro; para que una ausencia se considere justificada es necesario que se concreten dos (2) condiciones objetivas: i) que se evidencie o acredite la justificación a través de las pruebas pertinentes, y; ii) que la acreditación se realice dentro de los plazos previstos en la normativa interna del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-RIS-2020.

Por tanto, **es indispensable además de entregar al empleador el sustento de la ausencia, que este se presente dentro del plazo previsto para ello, caso contrario, la ausencia del servidor se entenderá como injustificada.** En consecuencia, conforme a las disposiciones internas del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-RIS-2020, el artículo 62° establece que la acreditación de las razones que justifique la ausencia de un servidor debe realizarse dentro del término de dos (02) días hábiles.

A modo de precisión, cabe citar la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC de fecha 15 de diciembre de 2021, la cual indica expresamente los eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa disciplinaria recogidos en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil. *"Es eximente de responsabilidad b) el caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado. Con relación a estos supuestos eximentes de responsabilidad, debe considerarse que las figuras de caso fortuito y fuerza mayor tienen un amplio desarrollo en la doctrina jurídica. Sin embargo, este Tribunal advierte que ambas instituciones tienen consecuencias similares en su aplicación, principalmente, generando el quiebre del nexo causal de la conducta infractora respecto al sujeto infractor. La importancia de estos fenómenos como eximentes de responsabilidad radica en que constituyen una limitante de la voluntad de los sujetos que incurren en una falta, dado que el resultado imputado fue promovido por la presencia de condiciones externas que son imprevisibles e irresistibles"*.

Morón Urbina indica lo siguiente: *"La imprevisibilidad se da cuando existen hechos fuera de lo ordinario: situaciones que no pudieron preverse mientras que la irresistibilidad está vinculada a la imposibilidad de evitar el hecho a pesar de las medidas tomadas. Ambas, características, junto con la extraordinariedad, son compartidas en el caso fortuito y en la fuerza mayor"*.

En ese sentido, se ha considerado que en caso se verifique un incumplimiento intencional al deber legal impuesto al servidor civil, no se configuraría un suceso de caso fortuito o fuerza mayor, dado que el hecho infractor pudo ser evitado por el servidor civil, puesto que se encontraba a su alcance el haber tomado todas las medidas que hubiesen evitado la ocurrencia de la infracción. A las condiciones externas de este eximente de responsabilidad, se debe añadir, que resulta importante verificar el actuar del servidor civil con la debida diligencia, puesto que tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para evitar los resultados infractores provenientes del caso fortuito o fuerza mayor, por lo que toda producción de un resultado típico que no se deba, al menos a un comportamiento culposo e imprudente, debe considerarse como fortuita y, en consecuencia, excluirse de lo sancionadoramente relevante.

Por su parte, el Tribunal respecto a los supuestos caso fortuito y fuerza mayor como eximentes de responsabilidad, ha señalado: *"Téngase en cuenta que las inasistencias, para que sean justificadas, deben haberse producido por un caso fortuito o fuerza mayor, que impida de cualquier forma cumplir con su asistencia regular al centro de trabajo, tal y como puede ser un problema de salud; sin embargo, en el presente caso, el impugnante **habría omitido dar cuenta oportuna de las razones específicas que motivaron su abandono o ausencia**, de modo que no se ha comprobado que haya mediado un caso fortuito o fuerza mayor para ser exonerado de su deber de asistencia."*

En este sentido, éste órgano instructor procede a realizar un análisis del descargo presentado en fecha 16 de octubre de 2024 por Christian Junior Macahuachi Tafur y su defensa legal; según los términos siguientes: -REFERENTE AL PRIMER Y SEGUNDO PUNTO: Es menester indicar que el Procedimiento Administrativo disciplinario de la LSC sanciona las conductas (por acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de los servidores y funcionarios Públicos.

De este modo, todo servidor que se encuentre bajo los regímenes laborales regulados en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 y la Ley N° 30057. Indistintamente de su modalidad de ingreso a la entidad (nombramiento, contrato, designación, sentencia judicial, medida cautelar, entre otros), así como de la función que desempeñe, es pasible de ser sometido a un procedimiento administrativo disciplinario por las faltas que pudiera incurrir durante la vigencia de su vínculo laboral.

Dicho esto, el servidor no puede alegar desconocimiento de los tramites y/o procedimientos administrativos que se tienen que seguir en esta entidad, puesto que en un primer momento solicitó su licencia sin goce de remuneraciones, concediéndole mediante RESOLUCION DE GERENCIA N° 559-2023-MDY-GM de fecha 14 de diciembre de 2023, por un plazo de 90 días, la misma que se hizo efectivo desde el día 20 de noviembre de 2023 hasta el 17 de febrero de 2024, debiendo retomar a su centro de labores el día lunes 19 de febrero de 2024; por lo que posteriormente nuevamente ha solicitado licencia sin goce de remuneraciones, solicitando la ampliación de la misma, el cual fue declarado improcedente mediante RESOLUCION DE GERENCIA N° 175-2024-MDY-GM de fecha 03 de abril de 2024, en conclusión, el servidor investigado si tenía pleno conocimiento de cómo justificar sus inasistencias ante su empleador.

-REFERENTE AL TERCER PUNTO: Al respecto el servidor investigado y su defensa técnica presentan un certificado médico particular, informe médico e informe radiológico, señalando que desde el **18 de noviembre del 2023 hasta el 18 de noviembre del año 2024 le dieron descanso médico.**

Es ese sentido, señalamos que si bien es cierto el certificado médico particular puede ser otorgado por una institución del sector privado (clínicas, policlínicos u otras instituciones) o por el sector público (hospitales, institutos nacionales, postas, etc.). Lo mencionado guarda relación con el artículo 24 de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, al establecer que todo profesional de la medicina y que este sujeto a vigilancia de los colegios profesionales correspondientes (colegiado), pueden emitir certificados médicos. Jurisprudencia, La Corte Suprema, mediante Sentencia recaída en la Casación N° 12943-2024-Lima, ha dado validez a los certificados médicos particulares, señalando que estos demuestran la existencia de un motivo real que justifica la ausencia al centro laboral. Sin embargo, en nuestra practica surge un grave problema ante la emisión indiscriminada de certificados médicos particulares; entonces, cabe preguntarse ¿qué mecanismos de defensa tiene el empleador bajo su disposición ante tal situación?

1. **En caso el certificado médico particular supere los 20 días de descanso al año, el empleador debe solicitar al trabajador que lo valide ante Essalud y canjearlo por el CITT (Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo)**
2. El profesional médico tratante que firma el certificado médico particular debe estar colegiado y debe emitir diagnostico respecto a su especialidad. En la página web del colegio profesional, se puede revisar si dicho medico está habilitado en su profesión.
3. El empleador puede contratar un especialista médico para que audite internamente los diagnósticos emitidos por el médico tratante (quien suscribió el certificado médico particular). Aunado a ello, la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la Sentencia recaída en la Casación Laboral N° 19125-2016-La Libertad, establece que los empleadores podrán visitar el domicilio del trabajador que se encuentre con descanso medico a fin de corroborar el estado de salud del trabajador e incluso puede solicitar la



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOA GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

constatación policial para verificar que efectivamente sufre la dolencia diagnosticada y guarda el cuidado debido o, por el contrario, corroborar que no permanece en su domicilio.

En el presente descargo, se adjunta **CERTIFICADO MEDICO PARTICULAR** con fecha de emisión del día **11-10-2024**, asimismo el **INFORME MEDICO** con la misma fecha de emisión del certificado médico particular **11-10-2024**, informa que "(...) *Paciente ingresa al Hospital Il Pucallpa Essalud transferido del hospital amazónico de Yarinacocha en el servicio de cirugía con diagnóstico de fractura expuesta de tibia y peroné izquierdo, y fractura de carpo y primer metacarpo izquierdo, sometido a tratamiento quirúrgico el 27-11-2023 y dándose de alta hospitalaria el 28/11/2023 (...)*". En ese sentido, se puede apreciar que el **CERTIFICADO MEDICO PARTICULAR no guarda relación con el contenido del INFORME MEDICO**, toda vez que si dicha persona fue sometido a tratamiento quirúrgico con fecha **27-11-2023**, la fecha de emisión del certificado médico es **11-10-2024**, es decir, aproximadamente después de casi un año de que lo atendiera, en preciso traer a colación lo establecido por la Administración Central del Ministerio de Salud que señala : **La fecha de emisión del (los) certificado(s) de descanso médico, no podrá ser anterior ni posterior a la fecha de la atención para justificar inasistencias**; asimismo el informe médico señala que fue dado de alta al día siguiente de la intervención quirúrgica el día 28 de noviembre de 2023, mientras que el certificado médico indica que su alta terminaría el 18 de noviembre de 2024, a mayor abundamiento señalan que el paciente ingreso a Essalud el 18-11-2023, mientras que la emisión del certificado es de 11-10-2024, no guarda relación con la fecha de ingreso para su atención en dicho centro médico y la fecha de la emisión del certificado médico. En conclusión, dicho certificado médico particular y dicho informe médico, no pueden ser tomados como válidos o como medios probatorios idóneos para justificar las inasistencias consecutivas de dicho servidor, por presentar información inexacta, ambigua e incongruente, más aun si se sabe que desde la fecha de la emisión del certificado médico sea particular o público, es la misma en la que se debe iniciar el descanso médico teniendo como objetivo la recuperación total del trabajador.

Aunado a ello es preciso señalar que en Reglamento Interno de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha (RIS 2020) en su artículo 64° párrafo segundo señala "(...) **En caso de que la licencia exceda de veinte (20) días, estos deben ser canjeados por Certificados de Incapacidad para el Trabajo (CIT) expedidos por ESSALUD.** Es decir, que si al servidor CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR , supuestamente se le dió descanso medico por el plazo de un año, debió canjear dicho certificado médico particular por su **CERTIFICADO DE INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO (CIT) expedido por ESSALUD** a fin de poder justificar sus inasistencias y presentarlo en el plazo establecido ante esta entidad edil, lo cual en el presente caso no ocurrió, por lo que dichos medios probatorios no serán considerados para justificar dichas inasistencias, recalcando que son un total de 155 días de inasistencias consecutivas injustificadas, por la continuidad de las falta es que lo hace una falta administrativa muy gravosa.

REFERENTE AL CUARTO Y QUINTO PUNTO: Es preciso mencionar que la sanción de **DESTITUCION** propuesta por este órgano instructor es proporcional, debido a la continuidad de las faltas, asimismo a la grave afectación de los intereses generales jurídicamente protegidos por el estado. Toda vez que, resulta que son un total de 155 días consecutivos de inasistencias injustificadas por parte del servidor tornándose una falta administrativa muy grave siendo pasible de destitución, es así pues que el principio de proporcionalidad busca equilibrar los conflictos entre intereses y derechos protegidos por el Estado.

De la Norma Jurídica Vulnerada

La presunta falta administrativa disciplinaria ocurrió durante el periodo comprendido en el año 2024, cuando ya se encuentra vigente la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. En ese sentido, corresponde su aplicación para la Precalificación de la presunta falta



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

cometida por el servidor **CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR**, Chofer de Dumper en la Subgerencia de Limpieza Pública.

- Por tanto, la responsabilidad atribuida se encontraría enmarcada en el **literal j) del artículo 85° del la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" y su Reglamento General**, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente al momento de la presunta comisión de los hechos; el cual señala lo siguiente:

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 (...).

- En concordancia con el **ARTÍCULO 92°** del Reglamento Interno de servidores civiles (RIS) de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, que establece en el:

Numeral 10): "Las ausencias 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 (...)."

Sobre la responsabilidad del servidor respecto a la falta imputada

Que, las faltas que se le atribuyen al servidor se evidenciarían con los documentos suscritos en el numeral I del presente informe, documentos con el cuál se advierte que el investigado habría cometido falta disciplinaria, transgrediendo con esta acción los principios y deberes que debe cumplir todo servidor público; vulnerando lo dispuesto en el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que señala "*son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionados con Suspensión Temporal o Destitución previo proceso administrativo disciplinario (...)*literal j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.

No obstante, que si bien se tiene el referido Informe dando a conocer el hecho del presente análisis y que esta se encuentra prescrita en la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el RIS de la Entidad, ante ello, debemos considerar que en los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que amerita el presente caso, **la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada a través de las pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente;** por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor procesado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil".

Al respecto, en referencia a la ejecución de sanciones disciplinarias, nos remitimos y ratificamos lo desarrollado en el Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC, en el cual se indicó, entre otros aspectos, lo siguiente: *Respecto a la destitución, en caso el servidor se encuentra desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSCC. Su ejecución no es posible debido a que se ha extinguido el vínculo con la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables; no obstante, la destitución tiene como consecuencia automática la inhabilitación para ejercicio de la función pública por cinco (5) años (es accesoria a la sanción principal), cuyos efectos comprenden a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de la entidad que impuso la sanción y si goza o no ejecutoriedad.*"





"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.



Por otro lado, tenemos del artículo 92° del Reglamento Interno de Servidores (RIS) 2020 de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, aprobada mediante Acuerdo de Consejo N° 026-2020-SOC-MDY, la presunta vulneración del inciso: 10) Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario. Así como también el artículo 64° en su párrafo segundo del Reglamento Interno de Servidores (RIS) 2020 de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, señalando "(...) En caso de que la licencia exceda de veinte (20) días, estos deben ser canjeados por Certificados de Incapacidad para el Trabajo (CIT) expedidos por ESSALUD. - Se detalla en las Informes, actas de visitas inopinadas, en las instalaciones de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, se constituyó personal de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con el objeto de comprobar la permanencia laboral del servidor, aunado a ello los reportes biométricos de la entidad, desconociendo los motivos de su inasistencia, asimismo refiere que se desconocía plenamente las razones de sus inasistencias, puesto que en ningún momento el servidor investigado remitió ningún documento con algún familiar para poner a conocimiento su situación, derivándose a la oficina de Unidad De La Secretaria Técnica De Las Autoridades Del Procedimiento Administrativo Disciplinario para las acciones correspondientes.

El descuido o simplemente la omisión en la realización de la labor encomendada, en la medida que no se genere daño o afectaciones a los procedimientos a su cargo. - En este punto se señala que como lo precisa la doctrina, se sancionan las ausencias injustificadas porque implican que durante ellas el trabajo no se está prestando, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo sus funciones generales como Chofer de Dumper de la Sub Gerencia de Limpieza Pública. Debe precisarse que la inasistencia al trabajo se refiere a su jornada completa y tal conducta incumplidora tiene que ser repetida continuada o intermitentemente sin ser justificada, como el caso que hoy nos ocupa. Además, aun cuando el empleador no sancione disciplinariamente las inasistencias injustificadas, cada vez que se produzcan estas serán computables para establecer la existencia de falta.

En tal sentido, debe señalarse, que no obra en el Expediente Interno N° 016-2024, ningún elemento y/o documento (certificado médico emitido por ESSALUD (CITT) que acredite el estado de salud ACTUAL del trabajador **CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR.**

- Sobre el particular, del análisis de los medios probatorios que sirven como sustento para la imputación de cargos ante la infracción administrativa del servidor procesado, se advierten los informes suscritas en fechas

MES	DIAS DE FALTA	DOCUMENTO
FEBRERO	10	INFORME N° 009-2024-MDY-SGLP-2024.
MARZO	26	INFORME N° 10-2024-MDY-SGLP-2024 y el INFORME N°039-2024-DARM.
ABRIL	26	INFORME N° 040-2024-DARM.
MAYO	26	INFORME N° 042-2024-DARM.
JUNIO	25	INFORME N° 043-2024-DARM-INFORME N° 044-2024-DARM.
JULIO	25	INFORME N° 045-2024-DARM.
AGOSTO	17	INFORME N° 057-2024-DARM.

PERÍODO	CANTIDAD DE DÍAS CONSECUTIVOS
19-02-2024 al 20-08-2024.	155 días



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

Siendo estos documentos un medio idóneo que acredite la infracción administrativa cometida por el servidor, acarreado con ello que deba contradecir la responsabilidad de carácter administrativo disciplinario que se atribuye en su contra.

- Estando a los medios probatorios recabados en el presente procedimiento administrativo disciplinario, no habiendo Christian Junior Macahuachi Tafur presentado documentos sustentarios válidos para justificar sus 155 días de insistencias durante el periodo del año 2024, , sin comunicar a su empleador ni realizar los trámites pertinentes para algún tipo de licencia, se advierte que el escrito de descargo carece de fundamento suficiente para desvirtuar la actitud dolosa con la que habría actuado el trabajador para dejar en abandono su puesto de labor e inasistir con voluntad a la entidad.

Debe señalarse que mediante RESOLUCIÓN N° 001714-2021-SERVIR/TSC-, la primera sala advierte "Para que las inasistencias injustificadas den mérito a la imposición de una sanción a consecuencia de la ausencia por sí mismas, no debe concurrir pruebas que acrediten que las inasistencias se produjeron a consecuencia de un problema de salud. Solo ante la ausencia de pruebas sería posible su sanción."

En esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87° de la norma aludida, precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, evaluando las siguientes condiciones: "La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, circunstancias en que se comete la infracción. e) La concurrencia de varias faltas. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g) La reincidencia en la comisión de la falta. h) La continuidad en la comisión de la falta. i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso".

A modo de precisión, es importante señalar que la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre de 2021, señala la h) continuidad en la comisión de la falta, como condición para una forma proporcional de establecer la sanción a la falta cometida. 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.

Asimismo, ella establece que "las faltas previstas en el artículo 85 solo podrán ser sancionadas con la suspensión o destitución del servidor civil".

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 este sentido, "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".

Corresponde señalar que si bien el criterio de graduación de la sanción referido a la intencionalidad en la conducta del infractor no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. Por tanto, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal g) del numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece que para graduar la sanción debe evaluarse "la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor. En esa línea, ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia".



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

Respecto a la graduación de la sanción

Con fines de determinar la sanción a imponerse, es de aplicación los artículos 87 y 91 de la Ley de Servicio Civil y el artículo 103 del Reglamento de la Ley Servicio Civil, los cuales estipulan que debe realizarse en proporción a la falta cometida, debiéndose evaluar el cumplimiento de nueve (09) condiciones, sin que necesariamente concurren todos a la misma vez; asimismo, deberá motivarse de forma clara, identificado la relación entre los hechos y la falta, la naturaleza y gravedad de la infracción, contemplando los antecedentes del servidor, los supuestos eximentes de responsabilidad y los atenuantes de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

La gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación.

Por tales motivos, se analizará las condiciones existentes en relación a la falta cometidas, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre del 2021.

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado⁶, Si se configura. La inasistencia del servidor CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR, desde el día 19 de febrero de 2024 hasta el 20 de agosto de 2024, configura una infracción a los intereses generales de los ciudadanos del país, y al bien jurídico protegido constituido por la administración pública, por cuanto la sociedad espera de parte de la municipalidad, la adecuada prestación de los Servicios Públicos Locales, todo ello afecta al servicio planificado del área de Limpieza Pública, ya que se deja ausente el puesto asignado, debiendo encontrar la manera de como cubrir el puesto y poder tener un correcto desempeño en el área de recolección.**
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento⁷, en el presente caso no se configura este supuesto. Toda vez que el servidor investigado no se apersona a la institución y no ha presentado documentación para justificación de las inasistencias o a efectos de solicitar algún tipo de licencias.**
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor⁸, El servidor infractor ostenta la condición de trabajador bajo los alcances del D.L N° 1057, en el cargo de CHOFER DE DUMPER en la Subgerencia**

⁶ El interés general va más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general, como la salud, educación, seguridad, entre otros. De allí que los servidores, al actuar en nombre y representación del Estado, se encuentran obligados a resguardar los intereses generales de la sociedad. 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.

⁷ 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.

⁸ Respecto al grado de jerarquía, considerando que quienes ocupan las escalas más altas de la jerarquía tienen beneficios, responsabilidades y ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores, es decir de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados, en consecuencia, podrán ser sancionados más severamente que un subalterno por los mismos hechos, justificándose la gravedad de la sanción porque produce el demorbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Asimismo, 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.



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. En el presente caso no se configura este elemento.

- d) Las circunstancias en que se comete la infracción⁹, en el presente caso no se configura este elemento, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar.
- e) La concurrencia de varias faltas¹⁰, en el presente caso no se configura este supuesto.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de los hechos¹¹, no se configura supuesto.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta¹², de los actuados se advierte que el infractor a la fecha no cuenta con sanción alguna por falta administrativa de falta injustificada.
- h) La continuidad en la comisión de la falta¹³, 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. En el presente caso se configura dicho supuesto puesto que las inasistencias del servidor investigado son consecutivas desde el día 19 de febrero del presente año hasta la actualidad de manera dolosa demuestra su negativa a asistir a sus centro de labores.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido¹⁴, no configura beneficio ilícito alguno.

Adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción¹⁵ y los antecedentes del servidor¹⁶. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el caso de autos que la ausencia injustificada a laborar por más de tres días, no reviste

⁹ 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 periféricas y circundantes que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² Sobre este criterio, en principio, cabe indicar que la reincidencia no se encuentra regulada en la Ley N° 30057, en su Reglamento General, ni en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, por lo que, corresponde remitirse al marco general del procedimiento administrativo, regulado por el TUO de la Ley N° 27444, en cuyo literal e) del numeral 3 del artículo 248° se establece que la reincidencia: la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. Por lo tanto, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor.

¹³ Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, en este sentido, "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". Por ejemplo, "el profesional de tesorería que sustrae cada mes un monto mínimo de dinero de forma sostenida durante cinco años. La unidad de acción es la sustracción de dinero, aunque se haya desarrollado cada acción por separado". Este criterio de graduación de sanción no debe ser confundido con el principio de continuación de infracciones previsto en el numeral 7 del artículo 248 (actualmente 239) del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece requisitos de procedencia para que se pueda sancionar más de una vez las conductas en las que el administrado incurra de forma continua.

¹⁴ 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. 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 renuncia a él.

¹⁵ La gravedad de la infracción y la gravedad de la sanción se aprecia con relación y en función al objetivo perseguido o interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción. Así, por ejemplo, no reviste la misma gravedad el incumplimiento del horario de trabajo que un acto de hostigamiento sexual pues en este último supuesto existen bienes jurídicos de mayor valía como la salud física y mental, la integridad, la dignidad y en algunos casos la indemnidad de las personas (Jaques Petit). 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.

¹⁶ Este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto 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.





"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

una especial gravedad irreparable a la administración de justicia; sin embargo, la infracción cometida ha sido continuada por varios días durante el periodo del año 2024, sin mediar motivo alguno.

De igual modo, el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria¹⁷, considerándolo como un atenuante en caso la falta sea pasible de ser subsanada o reparada; por el contrario, si la trascendencia de la falta es muy grave, su subsanación no se considera como atenuante. A propósito de la atenuación, el literal g) del numeral 3 del artículo 248 (actualmente 239) y el literal a) del numeral 2 del artículo 257 (actualmente 236-A) del TUO de la Ley N° 27444, establece que para graduar la sanción debe evaluarse la existencia o no de intencionalidad¹⁸ en la conducta del infractor y el reconocimiento de la responsabilidad¹⁹. En el presente caso, el servidor **En el presente caso, el servidor Christian Junior Macahuachi Tafur no presentó ningún medio probatorio idóneo alguno que acredite y justifique su ausencia laboral desde el 19 de febrero de 2024 hasta el 20 de agosto de 2024, y hasta antes de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario (04-10-2024), a pesar de que estuvo consciente que no estaba concurriendo a laborar, es decir, realizó su conducta con intención, y no ha reconocido su falta, ni tampoco ha ocurrido algún supuesto eximente de responsabilidad como lo prevé el artículo 104 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, motivos por los cuales, no existe en el proceso, presupuestos atenuantes o eximentes de responsabilidad que hayan sido acreditados por el servidor investigado, con ello demuestra el desinterés del trabajador por cautelar su puesto de trabajo, el cual se le fue asignado y la que se respetó en todo momento.** Ahora bien, para imponer una sanción de suspensión sin goce de haber, desde un (1) día hasta doce (12) meses (extremos mínimos y máximos), debe analizarse si la falta reviste gravedad y trascendencia en mayor o menor medida, que amerite suspender temporalmente la relación de prestación de servicios, sin llegar a romper la relación laboral pues se considera que el servidor, luego de ser sancionado, puede reivindicar su accionar, ya que de lo contrario, si el hecho ocasionará que el mantenimiento de la relación sea insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida (actos de corrupción, cobros indebidos, hostigamiento sexual, atentados contra la vida, entre otros), entonces lo que correspondería es la imposición de la sanción de destitución. Siendo así, la sanción de suspensión no es un instrumento de mitigación o aminoración al que se recurra para no imponer la sanción de destitución, y en consecuencia la discrecionalidad de la imposición de la sanción (suspensión o destitución) no debe convertirse en arbitrariedad.

En suma, habiéndose acreditado la ausencia injustificada a su centro laboral por más de tres días en el periodo del 19 de febrero del 2024 hasta el 20 de agosto de 2024, prevista en el artículo 85, literal j) de la Ley N° 30057, por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria de abandono de trabajo, y para determinar el tipo de sanción que se aplicará, se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87 y 91 de la acotada ley, en concordancia con los artículos 103 y 104 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, advirtiéndose que se ha afectado el bien jurídico constituido por la administración de justicia protegido por el Estado, así como se ha determinado que conocía que no podía ausentarse sin autorización de su jefe inmediato y/o emisión de resolución administrativa; asimismo, se ha establecido que la comisión del hecho es una falta continua, cometida en circunstancias que se desempeñaba como chofer de Dumper en la sub gerencia de Limpieza Pública, y realizada con conocimiento y voluntad, por tanto, se

¹⁷ Este criterio atenuante de la sanción aplica 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. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.

¹⁸ Amerita la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia, toda vez que se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan.

¹⁹ Es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

acredita que se cumplió con las condiciones para graduar la sanción, asimismo no obra en autos, medio probatorio idóneo alguno o circunstancia que justifique, conforme a lo establecido por el RIS (2020) de la entidad, atenué y/o exima de la responsabilidad al servidor investigado, por el contrario se conoce que el trabajador dejó de laborar, y según informes adicionales a la fecha no ha retornado, desvirtuando el sustento que plantea la defensa legal en su escrito de descargo de fecha 16.10.2024.

Por tales consideraciones, siendo que el servidor se ausentó de su centro laboral desde 19 febrero hasta el 20 de agosto del 2024, sin autorización legal que lo justifique, y en específicamente en el presente proceso, haciendo un total de 155 días de inasistencia, sin la presentación del CITT al ser más de 20 días de descanso médico, es la razón por la que se emite el presente informe, y al no haber intentado siquiera justificar, atenuar y/o reconocer su responsabilidad, antes de que la entidad inicie procedimiento administrativo disciplinario, por lo que se hace evidente que la imposición de la suspensión, no haría reflexionar ni reivindicar su conducta del servidor encausado, más aún, si hasta la fecha no ha intentado siquiera explicar que ha estado haciendo estos últimos meses su labor en la entidad; motivos por los cuales, de conformidad con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, más aun si en el certificado médico particular que adjunta se indica que la razón de su fractura es "por proyectil de arma de fuego" y en su descargo no ha dejado en claro cómo es que ocurrieron los hechos de su accidente, aunado a ello como ya se ha dejado en claro, el certificado médico particular no concuerda con el informe médico, así también la fecha de la emisión del certificado médico particular no coincide con la fecha de descanso medico a sabiendas que la fecha de la emisión no puede ser ni anterior ni posterior a la fecha en la que el trabajador ingresa para su atención a un centro de salud, tampoco ha adjuntado el CITT emitido por ESSALUD, el cual el certificado médico particular debió ser canjeado por dicho documento; siendo esto así, es de opinión de este Órgano Instructor que la sanción más grave y adecuada para aplicar es la destitución, separándolo de la función pública de manera definitiva, se hace eficaz desde el día siguiente de su la notificación, se sanción indistintamente de que la misma hubiera adquirido la condición de firme o hubiera sido objeto de agotamiento de la vía administrativa, es decir su conclusión de vínculo laboral con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, será automática a partir de la notificación de la resolución de sanción, aun cuando interponga el recurso de reconsideración o apelación.

Sobre la realización del informe oral

Mediante Carta N° 018-2024-MDY-GM, de fecha 30 de diciembre de 2024, el Órgano Sancionador (Gerente Municipal), notificó a **CHRISTIAN JUNIOR MACACHUACHI TAFUR** el INFORME FINAL DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 004-2024-MDY-GAF-SGGRH/O-I.PAD a efectos de que éste solicite audiencia para ejercer su defensa oral, en ese sentido, mediante escrito presentado por el servidor involucrado con fecha 03 de enero de 2025, solicita programación de informe oral.

Es así, que mediante CARTA N° 001-2025-MDY-GM emitido con fecha 07 de enero de 2025, se le comunica al servidor civil la fecha y la hora para realizarse el informe oral; programándose para el día 10 de enero de 2025, a horas 3:00 pm, en las instalaciones de la entidad (Gerencia Municipal).

En consecuencia, el día 10 de enero de 2025 a horas 15:00, se llevó a cabo la audiencia de informe oral, en donde se resalta lo más relevante del mismo, las siguientes líneas: " (...) Solicito que se tenga bien lo referido en el escrito, primer punto me refiero la ausencia del señor Christian Junior Macahuachi Tafur, no ha sido ocasionado de mala fe, tampoco generando perficio a la municipalidad, asimismo se hace de su conocimiento que se adjuntó un informe médico al expediente, asimismo con certificado médico N° 33498, proporcionado por el doctor Jorge Gómez Condori, quien en su momento el señor Christian ingreso al seguro un 18 de noviembre de 2023, y fue intervenido quirúrgicamente el 27 de noviembre de 2023 y le dio descanso para no realizar ningún tipo de actividad hasta el 18 de noviembre de 2024, es así señores miembros de este tribunal, que mediante informe médico se dejó establecido cual era la realidad y la condición de la pierna que tenía el señor Christian Macahuachi; desde este punto también hay tomas fotográficas que se proporcionó por el mismo ESSALUD y a ello quiero también ser mención que mediante



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

informe radiológico del policlínico 2 de mayo, ha brindado la situación de la pierna, esta condición ha permitido que el señor Macahuachi asiste a su centro de trabajo, en conclusión la situación se encuentra debidamente justificado (...)."

De lo vertido, se puede apreciar que ha oralizado lo mismo que en su descargo, hechos que ya han sido materia de estudio y han sido desvirtuados cada punto de los hechos y medios probatorios adjuntando a mencionado escrito.

Dicho esto, al haber quedado claramente demostrado con los documentos que obran en el expediente, sobre la falta disciplinaria incurrida por CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR, el servidor no justificó las inasistencias, tardanzas y abandono de puesto laboral, por tanto, se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad el servidor en la falta administrativa disciplinaria, al no asistir a la entidad sin justificación válida;

Que, asimismo, la aplicación de una sanción administrativa constituye la manifestación del ejercicio de la potestad sancionadora de la administración que, como toda potestad en el contexto de un estado de derecho, está condicionada en cuanto a su propia validez al respecto de la constitución, a los principios fundamentales, en particular, a la observancia de los derechos fundamentales, y en el presente caso, se cumple con las condiciones de acuerdo a los documentos obran en el expediente;

Que, este órgano Sancionador (Gerencia Municipal) de acuerdo a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC analiza en conjunto todos los actuados: Informe de Precalificación N° 041-2024-MDY-GAF-SGRH-ST de fecha 26 de setiembre de 2024, la Resolución Sub Gerencial N° 016-2024-MDY-GAF-SGGRH/PAD de fecha 26 de setiembre de 2024, Descargo del servidor civil Presentado con fecha 16 de octubre de 2024 y el Informe Final de Instrucción N° 004-2024-MDY-GAF-SGGRH/OI.PAD de fecha 26 de diciembre de 2024, Acta de diligencia de informe oral, teniendo que, la Unidad de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD) documentar todas las etapas del PAD, lo cual es plasmado en la presente Resolución con la sanción al encontrarse responsabilidad administrativa; y

Estando a las consideraciones expuestas y según lo señalado por el T.U.O de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JU, de conformidad con la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y en uso de las facultades conferidas por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, versión actualizada;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN a CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR en su condición de Chofer de Dumper dentro de la Subgerencia de Limpieza Publica de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, por haber incurrido en la infracción tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, en el extremo que señala: Artículo 85°.-Faltas de carácter disciplinario...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 periodo de ciento ochenta días (180) calendario, en concordancia con el artículo 92° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha RIS-2020; conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR LA INHABILITACIÓN automática para el ejercicio de la función pública del servidor CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR por el plazo de (5) años, al ser declarado firme la presente resolución o se haya agotado la vía administrativa.



"Año de la recuperación de consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 017-2025-MDY-GM.

ARTÍCULO TERCERO: PRECISAR que, de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor **CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR**, podrá interponer recursos administrativos impugnatorios contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción. En el caso del recurso de reconsideración, la autoridad competente para resolver será la misma que emite la presente resolución, mientras que, en el caso del recurso de apelación, será el Tribunal del Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Unidad de la Secretaría Técnica del Proceso Administrativo Disciplinario (**PAD**) **NOTIFICAR** la presente Resolución al servidor **CHRISTIAN JUNIOR MACAHUACHI TAFUR** para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los Artículos 18°, 19°, 20°, 21° del Texto Único ordenado de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, para su conocimiento y fines que correspondan.

ARTÍCULO QUINTO: PRECISAR que la sanción disciplinaria impuesta será ejecutada por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, en el marco de su competencia y de acuerdo a la normativa sobre la materia, debiendo ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, una vez agotada la vía administrativa.

ARTÍCULO SEXTO: DEVOLVER el Expediente Administrativo N° 016-2024 a la Unidad de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (**PAD**) para su respectiva custodia.

ARTÍCULO SÉPTIMO: REMITIR la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas, Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, Unidad de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y a la Sub Gerencia de Tesorería, para su conocimiento y fines correspondientes.

ARTÍCULO OCTAVO: ENCARGAR a la Sub Gerencia de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente resolución, en el Portal Web de ésta Entidad Edil: <https://www.gob.pe/muniyarinacocha>.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

Nº CPC **YORGANO SANCIONADOR PARA**
GERENTE MUNICIPAL

DISTRIBUCIÓN
Internado
GAF
USTAPAD
SGGRH/LEGAJO
SGP
SGT
Archivo
SGT