

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N° 001-2025-MDY-GAF-SGGRH/USTAPADPAD.

Puerto Callao, 22 de enero del 2025.

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 11-2024-MDY-GAF-SGGRH/USTPAD, Resolución de Órgano Instructor N° 01-2024-MDY-GAF-SGPJECDO/OI de fecha 22 de mayo de 2024, Informe final de Instrucción N° 001-2024-MDY-SGPJECDO/OI/PAD, de fecha 12 de julio de 2024 referentes al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO** en su calidad de supervisor de empadronador de hogares dentro de la Subgerencia de Programa, Social, Cultura y Deporte de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, contenidos en el expediente administrativo N° 027-2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, con Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia a fin de prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, para arribar a dichos fines, el Título V de la Ley del Servicio Civil, así como el Título VI del Libro I de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, desarrollan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil;

Que, el Informe Técnico N° 0966-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 25 de julio del 2023, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, detalla en el numeral 2.7, señala que 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;

Que, el numeral 93.1 literal b) del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil indica que, en el caso de sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga de sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;

Que, el artículo 90° de la LSC en el primer párrafo señala, que la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el Jefe de recursos humano o quien haga de sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su vez. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil;

Que, en virtud a los documentos señalados en el visto, a fin de evaluar determinar, aprobarse y oficializarse sanción contra el servidor **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO**, en el marco de lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, concordante con el inciso b) del artículo 93° de su Reglamento; aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y, modificado por Decreto Supremo N° 085-2021-PCM, corresponde emitir pronunciamiento final respecto al caso, en base a los fundamentos que a continuación se detallan;

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartesevirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

ANTECEDENTES:

Que, mediante el **TRAMITE EXTERNO N° 09674-2023** que contiene lo siguiente:

- La Carta N° 002-2023-CPBV/MC DE FECHA 19 de mayo del 2023 recepcionado por esta entidad el 25 de mayo de 2023;
- La CARTA N° 011-2023-MDY-ST-PAD;
- El PROVEÍDO N° 014-2023-MDY-GAF-SGRH/STPAD;
- El PROVEÍDO N° 013-2023-MDY-GAF-SGRH/STPAD;
- El OFICIO N° 1846-2023-GRU-DIRESA-HAYA de fecha 11 de mayo del 2023;
- El INFORME N° 001-2023/AREAMICROBIOLOGIA/CCC-HA de fecha 10 de mayo de 2023;
- La CARTA N° 02-2023-MDY-GAYF-SGRH de fecha 05 de mayo 2023, mediante dichos documentos la Médico Cirujano Cindy Pamela Baldeon Vargas y los médicos del Hospital Amazónico, deslindan responsabilidad sobre los documentos presentados por el servidor investigado para justificar sus inasistencias a su centro de labores, concluyéndose que probablemente los documentos fueron alterados;

Que, mediante **Trámite Interno N° 07375-2023** se remite:

- El Proveído N° 176-2023-MDY-GAF-SGRH de fecha 20 de mayo del 2023;
- El Proveído N° 082-2023-MDY-GDSE-SGIDPCD de fecha 19 de julio de 2023;
- El Proveído N° 171-2023-MDY-SGRH;
- El Proveído N° 039-2023-MDY-ST-PAD, el cual contiene el termino de referencia del servidor investigado; CARTA N° 45-2023-MDY-ST-PAD- de fecha 04 de julio de 2023, mediante dichos documentos se tiene que el servidor investigado se encontraba rotado a la Unidad Local de Empadronamiento, desde el mes de abril 2023.

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL PROCEDIMIENTO

Que, mediante el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 11-2024-MDY-GAF-SGGRH/USTAPAD de fecha 26 de abril de 2024, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomienda **INSTAURAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** en contra del servidor **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO** quien al momento de los hechos se encontraba desempeñando las funciones de Supervisor de empadronador en el área ULE de la Sub Gerencia de Programa Social, Cultura y Deporte de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, por haber incurrido en la presunta comisión de falta administrativa de carácter disciplinario, contemplada en el literal n) del artículo 85 de la Ley 30057-Ley del Servicio Civil;

Que, mediante la **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 01-2024-MDY-GAF-SGPJECDO/O.I.** de fecha 02 de mayo de 2024, se **INSTAURA PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** en contra del servidor **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO** quien al momento de los hechos se encontraba desempeñando las funciones de Supervisor de empadronador en el área ULE de la Sub Gerencia de Programa Social, Cultura y Deporte de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, por haber incurrido en la presunta comisión de falta administrativa de carácter disciplinario, contemplada en el literal n) del artículo 85 de la Ley 30057-Ley del Servicio Civil;

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartevirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Que, mediante el Informe final de Instrucción N° 001-2024-MDY-SGPJEC-DI/PAD, de fecha 12 de julio de 2024, recomienda sancionar al servidor y se notifica para que conforme a su derecho pueda solicitar el informe oral;

SOBRE LA REALIZACIÓN DEL INFORME ORAL

Mediante la Carta N° 0217-2024-MDY-GAF-SGGRH, de fecha 17 de julio de 2024, el Órgano Sancionador (Sub Gerencia de Recursos Humanos), notificó a **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO** el INFORME FINAL DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 001-2024-MDY-SGPJEC-DI/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 24 de julio de 2024, solicita programación de informe oral;

Es así, que mediante la CARTA N° 243-2025-MDY-GAF-SGGRH emitido con fecha 02 de agosto de 2024, se le comunica al servidor civil la fecha y la hora para realizarse el informe oral; programándose para el día 08 de agosto de 2024, a horas 15:30 pm, en las instalaciones de la entidad (Unidad de la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario);

En consecuencia, el día 08 de agosto de 2024 a horas 15:44 pm, se llevó a cabo la audiencia de informe oral, en donde se resalta lo más relevante del mismo, las siguientes líneas: "(...) *Cuando yo me enfermé, mi jefe inmediato fue la Sra. Carmiña, desde el primer momento le comuniqué que estuve mal, con dengue siendo la primera persona por la jerarquía, le reportaba las circunstancias, entonces no acudí a tópico y mi señora madre me realizó un examen de sangre en el Hospital de Yarinacocha, toda vez que ella labora ahí y yo cuento con SIS, y salió positivo el dengue, pasando oportunamente con un médico particular de la especialidad de medicina general, posteriormente solo me medicó con mi agua de coco con paracetamol aproximadamente por 3 o 4 días y luego me reincorpore a mi centro de labor. Después me hicieron llegar una citación y tópico fue a verme a mi casa, pero no me encontraba ya que estuve en la posta, después me enteré que me abrieron proceso por 3 días de inasistencia, que en todo momento fue comunicado oportunamente a mi jefa inmediata la sra. Carmiña, luego junte la documentación que tenía que presentar, examen médico y boletas que compre en la botica (...).*"

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.

LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA INCURRIDA

Al cumplir injustificadamente su horario y jornada laboral conforme los sustentos y medios probatorios expuestos, no se tiene como justificación válida al certificado médico particular presentado por el servidor **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO**, toda vez que hizo incurrir en error al médico que emitió dicho documento al presentarle un documento falso, alterado o adulterado, que tomó como referencia dichos resultados para emitirle el certificado médico particular, con el objetivo de justificar sus inasistencias a su centro de labores, conforme los documentos que obran en el presente expediente administrativo N° 027-2023, como son: INFORME N° 016-2023-MDY-SGRH-TOPICO de fecha 26 de abril de 2023; OFICIO N° 1846-2023-DRU-DIRESAHAYA suscrito por el Med.Cir. Henry Luis Zamora Romero, C.M.P. N° 58947, Director Ejecutivo del Hospital Amazónico de Yarinacocha; OFICIO N° 105-2023-DPTO-PC.A/SPC-HA;

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartevirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INFORME N° 001-2023/AREAMICROBIOLOGIA/CCC-HA; CARTA N° 02-2023-MDY-GAYF-SGRH; OFICIO N° 052-2023-HAYA-UEI y de más documentos que han permitido esclarecer y dar certeza de los hechos de la falta administrativa en contra del servidor **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO**, siendo medio probatorios idóneos para establecer la responsabilidad administrativa disciplinaria en su contra;

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

DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y MEDIOS PROBATORIOS

Do expuesto y de los documentos mencionados anteladamente, se corrobora que el servidor investigado, conforme el INFORME N° 400 2023-MDY-GAF-SGRH de fecha 02 de mayo de 2023, el Sub Gerente de Recursos Humanos, da a conocer a la Gerencia de Administración y Finanzas que el trabajador **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO**, se ausentó a su centro de labores los días 24, 25 y 26 de abril de 2023, sin justificación válida, puesto que en dicho informe en su ANÁLISIS 2.6, advierte que existe incongruencias en los documentos presentados por el referido servidor, debido a que el descanso médico, debió haber sido otorgado por un médico competente a su especialidad y por la misma entidad (Hospital Amazónico) en la que se atendió e hizo sus análisis y le emitió el resultado de servicio de laboratorio análisis de hemograma.

En ese sentido, habría presentado documento falso para justificar sus inasistencias a su centro de labores, pues indujo al error al médico que emitió su certificado médico de fecha 22 de abril de 2023, otorgándole descanso médico por 5 cinco días; puesto que, según lo vertido por lo médico cirujano Cindy Pamela Baldeon Vargas, tomó como referencia los resultados del laboratorio del área de microbiología emitido presuntamente por el Hospital Amazónico, que le mostró el servidor investigado al momento de solicitarle la emisión del certificado médico particular, aunado a ello, si el servidor investigado, pasó consulta médica y se hizo los análisis en el Hospital Amazónico y se atendió en dicho establecimiento de salud, porque no le emitió u otorgó el certificado de descanso un profesional médico competente (Hospital Amazónico), muy por el contrario presento un certificado , medico particular , Por estas razones , no se consideró como justificadas sus inasistencias del servidor investigado, al observarse incongruencias en los documentos.

La información se puede corroborar con el INFORME N° 390-2023-MDY-GAF-SGRH donde se da a conocer las inasistencias del servidor investigado adjuntándose a ello, el INFORME N° 071-2023-MDY-GDSE-SGDPC, INFORME N° 074-2023-MDY-GDSE-SGDPC, INFORME N° 075-2023-MDY-GDSE-SGDPC, durante las fechas 24, 25 y 26 de abril del 2023, asimismo del ACTA DE VISITA INOPINADA de fecha 26 de abril de 2023, el Sub Gerente de Programa, Social, Cultura y Deporte, David Alejandro Salinas Pérez, manifiesta que el referido servidor no viene a laborar desde el 24 de abril de 2023 hasta la fecha, desconociendo las razones de su inasistencia, el servidor investigado el día 27 de abril de 2023 ingresa mediante mesa de parte de esta entidad edil, FUT de solicitud de justificación de días faltantes por motivos de salud, adjuntando certificado médico particular, resultado de laboratorio, boleta de botica donde compro pastillas, así como copia de DNI.

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartevirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Que, conforme a lo señalado en el artículo 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil – El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. El informe oral se realiza luego de la presentación de los descargos en un plazo de tres (3) días hábiles (...), corresponde a solicitud del servidor, la prórroga del plazo para la presentación del escrito de descargo en el mencionado plazo sin la presentación de los descargos el expediente queda listo para ser resuelto.

Por tanto, se advierte que el servidor GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO que al haber sido válidamente notificado ha presentado su descargo con el fin de ejercer su derecho a la defensa fuera de plazo, motivo por el cual es de aplicación el segundo y tercer párrafo del artículo 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el cual señala *"Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa"* y *"vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto"* respectivamente, sin embargo, se tendrá presente al momento de resolver,

En consecuencia, del descargo presentado por el servidor investigado, se muestra incongruencias en los medios probatorios, toda vez que, lo vertido en su escrito con los medios de pruebas adjuntadas no guardan relación, por lo que corresponde precisar en lo siguiente:

PRIMERO Y SEGUNDO: Inicialmente el servidor investigado y su defensa técnica señalan que: desde el 01 de enero de 2018 hasta la actualidad, se desempeñaba bajo la modalidad de los contratos de locación de servicios, periodos de labores que no ha presentado problemas de inconducta funcional administrativa. Mediante demanda de fecha de abril de 2021, con las pretensiones de reconocimiento de vínculo laboral de la actividad privada por desnaturalización de contrato de locación de servicios, el cual fue resuelto en primera instancia a través de la sentencia N° 204-2022 2.º JTU a través de sentencia de vista, que de lo antes descrito en cuanto al proceso se originó la permanencia a través de la medida cautelar de no innovar hasta la actualidad, su empleadora (Municipalidad Distrital de Yarinacocha) no ha cumplido con incorporarlo dentro del Registro de Planillas de los Trabajadores del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, lo siguen contratando a través de los contratos de locación de servicios, lo que conlleva a que el recurrente no puede acceder al servicio de Essalud, y no puede gozar de sus derecho a vacaciones, asimismo la empleadora no ha expedido ningún acto administrativo que disponga la ejecución de sentencia.

Respecto a estos puntos es menester mencionar el **INFORME TENICO N° 00966-2023-SERVIR-GPGSC** de fecha 25 de julio de 2023, sobre el procedimiento administrativo disciplinario contra un servidor repuesto judicialmente, menciona que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) así como las de su Reglamento General (en adelante, el reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el libro 1, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los servidores públicos comprendidos en los regímenes laborales regulados en los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y la Ley N° 30057, de acuerdo al literal e) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Ahora bien, el procedimiento administrativo disciplinario de la LSC sanciona las conductas (por acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la 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, 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.

Asimismo, el **INFORME TECNICO N° 001837-2023-SERVIR-GPGSC**, concluye: 3.1. Las resoluciones judiciales (sean definitivas o cautelares) deben ser cumplidas por las entidades de la administración pública, sin que estas puedan calificar su contenido o fundamento, restringir sus efectos o interpretar sus alcances bajo responsabilidad civil, penal o administrativa. En ese sentido, siendo SERVIR el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial (en el caso concreto, sobre la ejecución de mandato judicial de reincorporación de un servidor); por tanto, cualquier pedido de aclaración sobre los alcances o forma de ejecución de una mandato judicial, debe ser formulado por la propia entidad ante el órgano jurisdiccional que la haya emitido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

Las disposiciones sobre el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como las de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-204 PCM, son de aplicación común a todas las personas que prestan servicios al Estado bajo los regímenes laborales regulados en los **Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y la Ley N° 30057, indistintamente de su modalidad de ingreso a la entidad (nombramiento, contrato, designación, sentencia judicial, medida cautelar, entre otros)**. En ese sentido, si es posible someter a procedimiento administrativo disciplinario a una persona que haya sido reincorporada a una entidad pública por mandato judicial definitivo o medida cautelar judicial, siempre que al momento en que haya cometido los hechos presuntamente infractores se encuentre vinculada a la entidad bajo cualquiera de los regímenes laborales existentes en el Estado.

TERCERO: Al respecto el servidor investigado y su defensa técnica señalan haber presentado medios probatorios idóneos para justificar sus inasistencias en dichos periodos; es menester indicar, 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 la vigilancia de los colegios profesionales correspondientes (colegiado), puede emitir certificados médicos. Jurisprudencialmente, La Corte Suprema, mediante Sentencia recaída en la Casación N° 12943-2014-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 práctica 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? Al respecto, se plantean las siguientes recomendaciones:

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)

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartevirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El profesional médico tratante que firma el certificado médico particular debe estar colegiado y debe emitir diagnóstico respecto a su especialidad. En la página web del colegio profesional, se puede revisar si dicho médico 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 República 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 médico a fin de corroborar el estado de salud del trabajador e incluso puede solicitar la 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 caso, la defensa técnica del servidor investigado no ha considerado que a fojas 12, el Sub Gerente de Recursos Humanos, solicita evaluación e informe de estado de salud al encargado de Tópico, por lo que a fojas 11, el encargado de tópico remite el INI-ORME N° 016-2023-MDY-SGRH-TOPICO de fecha 26 de abril de 2023, procedió a ir a evaluar al servidor en mención para poder, concretar, verificar y acreditar el estado de salud; siendo las 11:00 horas, se apersono a su domicilio Urb. Juan Pablo II Jr. La Paz del Señor Mz N Lt. 11 - Yarinacocha, mencionar que, al llegar al domicilio, me atendió quien dijo ser su hermano de nombre Manuel, menciona que el Sr. Godofredo Lorenzo Tuesta Maldonado salió con su señora madre con dirección a un centro de salud, no quiso dar más detalles, adjunta foto en copia de la casa del mencionado servidor. Es decir, **que al momento de la visita por el encargado de tópico el servidor no permanecía en su domicilio guardando el debido cuidado a su estado de salud.**

CUARTO: La defensa Técnica y el servidor aducen que la aseveración POR EL ORGANO INSTRUCTOR es totalmente antojadiza y falsa, puesto que en un primer orden el certificado médico de fecha 22 de abril de 2023, señala además que no es determinante la afirmación del Microbiólogo Celso Castillo Cueva mediante INFORME N° 001-2023/AREA MICROBIOLOGIA/CCC-HA para establecer si el resultado el contenido dentro de la misma es falso, y que solo estaría cuestionando la firma del profesional veracidad que el órgano instructor no ha desacreditado con alguna prueba adicional al informe.

En ese sentido, es menester indicar que no solo nos hemos basado en el INFORME N° 001-2023/AREAMICROBIOLOGIA/CCC-HA para aseverar dichos hechos y posteriormente cuestionar el resultado y la firma del profesional, precisar que también nos hemos basado adicionalmente en los informes adjuntados al OFICIO N° 1846-2023-GRU-DIRESA-HAYA suscrito por el Med.Cir. Henry Luis Zamora Romero, C.M.P. N° 58947, Director Ejecutivo del Hospital Amazónico de Yarinacocha, como son el OFICIO N° 105-2023-DPTO-PC.A/SPC-HA; INFORME N° 001-2023/AREA MICROBIOLOGIA/CCC-HA; OFICIO N° 152-2023-HAYA-UEI.

De las cuales se puede corroborar que conforme lo informado mediante el OFICIO N° 105-2023-DPTO-PC.AP/SPC-HA de fecha 10 de mayo de 2023, INFORME N° 001-2023/AREA MICROBIOLOGIA/CCC-HA de fecha 10 de mayo de 2023, CARTA N° 02-2023-MDY-GAYF-SGRH de fecha 05 de mayo de 2023 y del OFICIO N° 152-2023-HAYA-UEI de fecha 06 de mayo de 2023, que el servidor investigado habría presentado documento falso o adulterado para justificar su inasistencia, pues conforme la documentación descrita anteriormente, el Dr. MCBLGO Celso Castillo Cueva, indica desconocer haber puesto su sello y suscrito el documento denominado "SERVICIO DE LABORATORIO" emitido según membrete por el Hospital Amazónico con fecha 22 de abril del 2023, EXAMEN DE HEMOGRAMA; Asimismo, señala que esa fecha estaba de licencia, y que el área en la que se desempeña es en el laboratorio de área de microbiología, y no realiza servicio de laboratorio, mucho menos realiza análisis de hematología. Consecuentemente, el

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartesevirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



YARINACOCHA
Capital Turística de la
Amazonia

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Director Ejecutivo del Hospital Amazónico informo que, el Mdbnlgo. Celso Castillo Cueva deslinda toda responsabilidad, pues además no es su firma la que figura en el resultado, y el resultado no se encuentra registrado en el cuaderno de laboratorio y se constató que este paciente no figura como atención del SIS de ese día y probablemente dicho resultado fue alterado.

En ese contexto, se tiene que el servidor investigado hizo incurrir error al médico que emitió su certificado médico particular, pues como ella misma indica mediante la CARTA N° 002-2023-CPBV/MC de fecha 19 de mayo de 2023, ingresado a esta entidad edil con fecha 25 de mayo de 2023, indica que para emitirle dicho certificado médico particular, tomó como referencia el documento HEMOGRAMA COMPLETO que le presento el servidor investigado para que emita el CERTIFICADO MEDICO PARTICULAR concluyendo que presentaba DENGUE SIN SIGNOS DE ALARMA CIE 10 (A97.0) para los fines del interesado.

Por otro lado, mencionan que el servidor GODOFREDO LORINZO LUESTA MALDONADO, no está afiliado al SIS ni a Esalud, motivo por el cual no se expidió el certificado médico por un médico competente.

Al respecto, es menester indicar que, en el año 2021, se estableció que todos los peruanos se les incorpore en el Sistema Integral de Salud (SIS) mediante Ley N° 27812, Ley que determina las fuentes de financiamiento del Seguro Integral de Salud. Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, sistematizada mediante su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 020-2014-SA (con su reglamento). Asimismo, de la búsqueda realizada en la página oficial del SIS Consulta en línea, se puede apreciar que el servidor investigado está afiliado al SIS desde el 13/03/2023 manteniendo la condición de "activo" hasta la fecha.

Es decir, que sí pudo haber sido emitido por su médico tratante el certificado médico particular- por su médico tratante del Hospital Amazónico de Yarinacocha pues es uno de los requisitos de validez para el certificado médico particular, que sea emitido por el médico tratante, ya sea certificado médico particular o público.

QUINTO: En el presente caso, se aplica lo establecido en la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, en su numeral 13.1 referido al concurso de infracciones a la letra señala: "De conformidad con lo dispuestos en el numeral 6 del artículo 230 de la LPAG, cuando una misma conducta califique como más de una infracción, se aplica la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

SEXTO: Cabe citar la Resolución de la Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC de fecha 28 de marzo del año 2019 (Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el día 1 de abril del año 2019), la cual indica expresamente que corresponde a los órganos competentes "... complementar el contenido de las normas legales aplicando disposiciones reglamentarias de desarrollo, en tanto que estas cumplan con especificar, graduar e identificar las conductas punibles o determinen las sanciones establecidas por ley, sin que constituyan nuevas conductas sancionables a las que ya fueron previstas en la Ley..." siendo que en el presente caso, para determinar si una insistencia es injustificada, se debe recurrir a la reglamentación interna de la entidad que regula las condiciones y oportunidad en que debe presentarse una justificación de inasistencia, de modo tal que su continuidad o reincidencia no califique como una falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la LSC. 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. Resulta importante señalar que para emitir un pronunciamiento preliminar se requiere que obre en el proceso



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Debería que "conduzca certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil investigado" a efectos de determinar con certeza si el hecho infractor.

SEPTIMO: En tal sentido, precisamos que valoramos los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad establecido en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la LPAG; y, sobre los criterios de graduación de la sanción señalados en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, es que el órgano instructor propone la posible sanción.

OCTAVO: Es menester mencionar el **INFORME TECNICO N° 00966-2023-SERVIR-GPGSC** de fecha 25 de julio de 2023, sobre el procedimiento administrativo disciplinario contra un servidor repuesto judicialmente, menciona que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) así como las de su Reglamento General (en adelante, el reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el libro 1, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los servidores públicos comprendidos en los regímenes laborales regulados en los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y la Ley N° 30057, de acuerdo al literal e) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.

Ahora bien, el procedimiento administrativo disciplinario de la LSC sanciona las conductas (por acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la 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, 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 se ser sometido a un procedimiento administrativo disciplinario por las faltas que pudiera incurrir durante la vigencia de su vínculo laboral.**

Asimismo, el **INFORME TECNICO N° 001837-2023-SERVIR-GPGSC**, concluye: 3.1. Las resoluciones judiciales (sean definitivas o cautelares) deben ser cumplidas por las entidades de la administración pública, sin que estas puedan calificar su contenido o fundamento, restringir sus efectos o interpretar sus alcances bajo responsabilidad civil, penal o administrativa. En ese sentido, siendo SERVIR el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial (en el caso concreto, sobre la ejecución de mandato judicial de reincorporación de un servidor); por tanto, cualquier pedido de aclaración sobre los alcances o forma de ejecución de una mandato judicial, debe ser formulado por la propia entidad ante el órgano jurisdiccional que la haya emitido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

3.2. Las disposiciones sobre el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como las de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-204-PCM, son de aplicación común a todas las personas que prestan servicios al Estado bajo los regímenes laborales regulados en los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y la Ley N° 30057, **indistintamente de su modalidad de ingreso a la entidad (nombramiento, contrato, designación, sentencia judicial, medida cautelar, entre otros). En ese sentido, si es posible someter a procedimiento administrativos disciplinario a una persona que haya sido reincorporada a una entidad pública por mandato judicial definitivo o media cautelar judicial, siempre que al momento en que haya cometido los hechos presuntamente infractores se encuentre vinculada a la entidad bajo cualquiera de los regímenes laborales existentes en el Estado.**

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartesvirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DE LAS NORMAS JURIDICAS VULNERADAS

La conducta infractora se encuentra enmarcada y tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el numeral 19) del artículo 92° del Reglamento Interno de servidores civiles (RIS) de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha;

Cabe precisar en autos, se advierte que la falta administrativa disciplinaria ocurrió durante el periodo comprendido del 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 sanción de la falta cometida por el servidor GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO, quien mantiene vínculo laboral con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, como servidor locador con calidad con medida cautelar – trabajador repuesto por mandato judicial - comprendido dentro de los alcances del régimen laboral del decreto legislativo N° 728°, mediante Resolución N° 01 de fecha 29 de marzo de 2021, contenida en la Sentencia N° 204-2022-02°JTU, confirmada mediante Resolución N° 03 de fecha 26 de julio de 2022, contenida en la Sentencia de Vista perteneciente el Expediente N° 00317-2021-0-2402-JR-LA-02, quien al momento de los hechos desempeñaba la función de supervisor empadronador del programa ULE de la Sub Gerencia de Programa Social, Cultura y Deporte de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha; surtiendo todos sus efectos vinculantes tanto en derechos y obligaciones del trabajador al mencionado servidor infractor;

SOBRE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR RESPECTO A LA FALTA IMPUTADA

En atención al acto del Inicio del PAD contra del servidor GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO quien se encuentra válidamente notificado (folios 103), se le ha imputado la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el **literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el numeral 19) del artículo 92° del Reglamento Interno de servidores civiles (RIS) de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha;**

Al incumplir injustificadamente su horario y jornada laboral conforme los sustentos y medios probatorios expuestos, no se tiene como justificación válida al certificado médico particular presentado por el servidor GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO, toda vez que hizo incurrir en error al médico que emitió dicho documento al presentarle un documento falso, alterado o adulterado, que tomó como referencia dichos resultado para emitirle el certificado médico particular, con el objetivo de justificar sus inasistencias a su centro de labores, conforme los documentos que obran en el presente expediente administrativo N° 027-2023, como son: INFORME N° 016-2023-MDY-SGRH-TOPICO de fecha 26 de abril de 2023; OFICIO N° 1846-2023-DRU-DIRESAIJAYA suscrito por el Med.Cir. Henry Luis Zamora Romero, C.M.P. N° 58947, Director Ejecutivo del Hospital Amazónico de Yarinacocha; OFICIO N° 105-2023-DPTO-PC.A/SPC-HA; INFORME N° 001-2023/AREAMICROBIOLOGIA/CCC-HA; CARTA N° 02-2023-MDY-GAYF-SGRH; OFICIO N° 152-2023-HAYA-UEI y de más documentos que han permitido esclarecer y dar certeza de los hechos de la falta administrativa en contra del servidor GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO, siendo medio probatorios idóneos para establecer la responsabilidad administrativa disciplinaria en su contra;

Aunado a ello, el servidor investigado no ha logrado desvirtuar las imputaciones en su contra con los medios probatorios ofrecidos en su descargo, toda vez que no presenta medio probatorios alguno, que permitan generar certeza y convicción de sus alegaciones;

En ese sentido, este Órgano Sancionador considera necesario aplicar la sanción administrativa disciplinaria recomendada por el órgano instructor.

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartesvirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Debe tener presente que el personal debe cumplir de manera diligente los deberes que impone el servicio público, esta obligación está vinculada directamente con la eficiencia en el desempeño de la actividad laboral, la misma que debe ser dinámica y productiva, razón por la cual la Constitución Política de 1993, a través de su artículo 22° expresa que el trabajo es un deber y un derecho que es base del bienestar social y un 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 la función, 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;

Por ello, esta obligación se encuentra asociada con la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, ya que reviste de vital importancia para el desarrollo institucional, responsabilidad que tienen que desempeñar con eficacia, economía, eficiencia, transparencia y licitud. Las funciones de la administración pública enfocadas fundamentalmente en la tutela del interés general, sin perder de vista la defensa y respeto de los derechos de los particulares aunado a ello el principio de legalidad que establece la necesidad de un personal eficiente.

Por otro lado, este Órgano Sancionador de Procesos Administrativos Disciplinarios- PAD, en estricta observancia del principio de tipicidad, solo se podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y precisa el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable.

Asimismo, respecto al principio de legalidad y tipicidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que: "(...) el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la Ley, mientras que en el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la Ley considera como falta, resulta este el límite que impone al legislador penal o administrativo, a efecto de que las prohibiciones que definen sanciones, sean estas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción de una determinada disposición legal"

En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cual es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.

Conforme al artículo 87° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil y el artículo 103° de su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la sanción debe aplicarse en forma proporcional y razonable observando que no exista alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad descritos en el artículo 104° del mismo Reglamento.

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartevirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Logrando así graduar la sanción teniendo en cuenta la existencia de los siguientes supuestos:

GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO			
CONDICIONES PARA DETERMINAR LA SANCIÓN	SI/NO	DETALLE Y GRAVEDAD DE LA FALTA	
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	SI	En el presente caso se configura este elemento por cuanto la inasistencia del servidor GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO desde el 24 de abril hasta el 27 de abril del 2023, no fue válidamente justificada, en razón a que presentó documentos adulterados o falsos, no considerándose así su justificación y al mismo tiempo incurriendo en falta de falsificación y/o adulteración de documento, lo cual configura intereses generales de la entidad.	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	SI	En el presente caso se configura este elemento, al mostrar medio probatorios incongruentes para tratar de justificar su ausencia, documentos que no han sido tomado como válidos, pues de toda la investigación realizada dan certeza que han sido documentos adulterados y/o falsos.	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente	NO	El servidor infractor cumplía la función en el momento de los hechos de SUPERVISOR de empadronador en el área de ULE en el área de la Sub Gerencia de Programa Social, Cultura y Deporte. En el presente caso no se configura este elemento.	
Las circunstancias en que se comete la infracción ¹ .	NO	En el presente caso no se configura este elemento. Por cuanto, lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a su centro de labores y de presentar documento adulterado o falso, con información falsa para justificarse.	
La concurrencia de varias infracciones	SI	Se advierte la existencia de dos infracciones, inasistencia injustificada y falsificación de documentos, lo cual hace más gravosa la falta administrativa sancionada.	
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	NO	En el presente caso no se configura este elemento.	
La reincidencia en la comisión de la falta	NO	En el presente caso no se configura este elemento.	
La continuidad en la comisión de la falta	NO	En el presente caso se configura este elemento.	
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	SI	La conducta atribuida al infractor ha sido cometida en circunstancias que debía haber cumplido con sus funciones de supervisor de empadronador del área de ULE, en su puesto de trabajo. Asimismo, no logró justificar sus inasistencias, puesto que presentó documentos probamente falsificado y/o adulterado; Sin embargo, al presentarlo consiguió el beneficio de mantenerse en el puesto de trabajo designado sin repercusiones económicas. En el presente caso se configura este elemento.	

Que, luego del análisis de las condiciones señaladas, se tiene que ante la falta cometida por el servidor **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO**, no se puede generar un manto de impunidad, puesto que ha faltado a la función ética, moral y social, que todo servidor público debe practicar, función que todo trabajador debe cumplir debidamente dentro de los parámetros fijados en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – 2020 y la Ley 30057- Ley del Servicio

¹ 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.

Sede central: 2 de Mayo 277

Maestranza: 2 de Mayo 499

alcaldia@muniyarinacocha.gob.pe

mesadepartevirtual@muniyarinacocha.gob.pe

gob.pe/muniyarinacocha



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

donde se prescribe las conductas a ser sancionadas previo proceso administrativo, cumpliendo de esta manera con su cabal servicio en la Entidad Edil, también está el deber de respetar las condiciones y funciones encomendadas;

En tal sentido, valorando los principios de razonabilidad y proporcionalidad establecido en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la LPAG; y, sobre los criterios de Graduación de la sanción señalada en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil. Este Órgano Sancionador concluye que la conducta atribuida al investigado **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO** si constituye una afectación a los intereses generales y advirtiendo las circunstancias en que se cometió la infracción administrativa se determina la responsabilidad por los hechos expuestos u advertidos en su contra;

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 (Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos) de acuerdo a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC analiza en conjunto todos los actuados: Informe de Precalificación N° 011-2024-MDY-GAF-SGGRH/USTAPAD de fecha 26 de abril de 2024, la Resolución Órgano Instructor N° 01-2024-MDY-GAF-SGPJEC/O.I de fecha 02 de mayo de 2024, Descargo del servidor civil Presentado con fecha 10 de mayo de 2024 y el Informe Final de Instrucción N° 001-2024-MDY-SGPJEC/OI/PAD de fecha 12 de julio del 2024, Acta de diligencia de informe oral, teniendo que, la Unidad de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario (PAID) documenta 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 SANCION ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE SUSPENSION DE TREINTA Y UNO (31) DIAS CALENDARIO SIN GOCE DE REMUNERACIONES iniciado contra el Servidor **GODOFREDO LORENZO TUESTA MALDONADO**, supervisor de empadronador del área de ULE dentro de la Subgerencia de Programa Social, Cultura y Deporte de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, conforme a los fundamentos expuestos.

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

ARTICULO TERCERO: COMUNICAR al administrado que, en caso de no interponer recurso de reconsideración, se comunica al administrado que en contra de la presente resolución tiene la facultad de interponer recurso de apelación en el plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

de la notificación de la presente resolución ante el mismo órgano que suscribe la presente, siendo que la apelación será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Unidad de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (**USTAPAD**) la notificación de la presente resolución a la parte interesada para los efectos legales pertinentes.

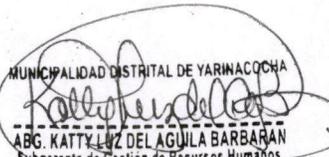
ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR la presente a la **GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS** a efectos de proceder conforme a sus funciones y atribuciones.

ARTÍCULO SEXTO: NOTIFICAR la presente Resolución a la **SUBGERENCIA DE PROGRAMA SOCIAL, CULTURA Y DEPORTE**, como también al área actual en la que se encuentre laborando dicho servidor dentro de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, para su conocimiento y demás fines.

ARTÍCULO SEPTIMO: DEVOLVER el expediente administrativo N° 027-2023 y su contenido total a la Unidad de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario (**USTAPAD**) para su administración y custodia.

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, Y PUBLÍQUESE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA

ABG. KATTY LUZ DEL AGUILA BARBARAN
Subgerente de Gestión de Recursos Humanos

ÓRGANO SANCIONADOR PAD

