

VISTO:

El Expediente Administrativo Disciplinario N° 073-2024-STPAD, el Informe de Precalificación N° 122-2024-MDA-STPAD, la Resolución de Sub Gerencia N° 097-2024-MDA/GAF-SGRH (Acto) de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 27 de mayo de 2024 y el Informe N° 3988-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 30 de diciembre de 2024, emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado contra el servidor **CARLOS RIHUS YAURI UNOCC**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 194° modificado por la Ley N°30305, Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, esta radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, por Ley N.º 30057- Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; de conformidad con su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM;

Que, de acuerdo a la Décima Disposición Complementaria de la Ley N.º 30057, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057", la cual regula el procedimiento seguido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Órganos Instructores y Órganos Sancionadores; de igual forma se prevé que la Directiva es de aplicación a todos los servidores y/o ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N.ºs 276, 728 y 1057;

Que, de acuerdo al artículo 92° de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, teniendo presente el artículo 93° de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio, en cuanto a las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, el artículo 102° del Reglamento precitado, constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley: amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce (12) meses, y **destitución**; para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (05) años, de conformidad con lo establecido en el T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General;

Que, en atención a la normativa señalada en los acápites anteriores se tiene el procedimiento administrativo disciplinario seguida en contra el servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc**, a quien en adelante se le denominara el investigado, cuyo detalle se desarrolla a continuación.

I LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD).

Que, mediante Informe de Precalificación N.° 122-2024-MDA-STPAD de fecha 15 de mayo de 2024, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó a este despacho el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **CARLOS RIHUS YAURI UNOCC**, por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 097-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 27 de mayo de 2024, este despacho, en su calidad de órgano instructor, resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, bajo los términos expuestos por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, señalando expresamente que el informe de precalificación forma parte integrante;

Que, al respecto, con fecha 29 de mayo del 2024, se cumplió con la respectiva notificación de la Resolución de Sub-Gerencia de Recursos Humanos N° 097-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 27 de mayo de 2024, y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos, dando inicio al procedimiento administrativo disciplinario;

Que, asimismo, a través del Informe N.° 1805-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha de recepción de 06 de junio del 2024, este Despacho, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, todo lo actuado en relación con el inicio del PAD instaurado al servidor **CARLOS RIHUS YAURI UNOCC**, para su apoyo en la elaboración del proyecto de Informe del órgano instructor; asimismo se le informó que el referido servidor presentó a través de Documento Simple N° 34710-2024 de fecha 04 de junio de 2024 presentó su descargo correspondiente de la Resolución de Sub-Gerencia de Recursos Humanos N° 097-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 27 de mayo del 2024;

Que, a través del Informe N° 3988-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 30 de diciembre de 2024, la Subgerencia de Recursos en calidad de Órgano Instructor **ha emitido el Informe Final** correspondiente a la Gerencia Municipal en calidad de Órgano Sancionador;

Que, mediante Carta N° 0004-2025-MDA/GM de fecha 08 de enero de 2025, se le notificó al servidor **CARLOS RIHUS YAURI UNOCC**, el Informe N° 3988-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 30 de diciembre de 2024, el cual, se le pone conocimiento el informe final emitido por el órgano instructor, y no presenta solicitud de informe oral a la Gerencia Municipal para sus alegatos finales; asimismo, a través del Proveído N° 145-2025-MDA/GM de fecha 22 de enero de 2025, la Gerencia Municipal en calidad de Órgano Sancionador remite a esta Secretaría Técnica para el apoyo en la elaboración del proyecto de resolución de sanción.

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

Que, es menester señalar que uno de los principios que rigen la Potestad Sancionadora o Disciplinaria de la entidad, son los contemplados en el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante el T.U.O. de la Ley N° 27444). A razón de ello, el numeral 8 del artículo 246° del T.U.O. de la Ley N° 27444, desarrolla el Principio de Causalidad, el cual establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. En este sentido, el empleador estatal no puede responsabilizar a una persona por un hecho ajeno, sino únicamente por los propios;

Que, el autor Morón Urbina, menciona que el Principio de Causalidad es una condición indispensable para la aplicación de la sanción a un administrado que su conducta satisfaga una relación de causa adecuada al efecto (falta disciplinaria), siendo además necesario que la conducta humana sea idónea y tenga aptitud suficiente para producir la lesión y no tratarse simplemente de un caso de fuerza mayor, hecho de tercero o la propia conducta del perjudicado;

Que, según Martín Tirado, al comentar el Principio de Causalidad, menciona que lo que se busca con el mismo es que la sanción recaiga sobre quien haya vulnerado efectivamente el ordenamiento jurídico (a través de una acción activa u omisiva), para lo cual es necesario servirse de un nexo de causalidad entre el sujeto infractor y la conducta infractora;

Que, además, a los principios que rigen la potestad sancionadora o disciplinaria de la Administración (artículo 246° del T.U.O. de la Ley N° 27444), se debe tener en consideración el artículo IV del Título Preliminar del T.U.O. de la Ley N° 27444, que establece los principios que deben respetarse como parte del procedimiento administrativo, los cuales debe seguir la Administración Pública como paso previo para la emisión de cualquier acto administrativo, sancionando con nulidad si se contravienen los mismos;

Que, a razón de ello, uno de los principios que rige el procedimiento administrativo es el Principio de Verdad Material, el cual es desarrollado en el numeral 1.11 del artículo IV del T.U.O. Ley N.° 27444, y establece que en el procedimiento administrativo la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por ley, debiendo estas actuaciones probatorias estar dirigidas a la identificación y comprobación de los hechos reales producidos, y a constatar la realidad, independientemente de cómo hayan sido alegadas y en su caso probadas por los administrados;

Que, la conducta atribuida al servidor **CARLOS RIHUS YAURI UNOCC**, en relación con los hechos reportados mediante el Informe N.° 293-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 05 de febrero de 2024, tipifica la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (30) días calendarios comprendido entre los días 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**mayo 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**junio 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**julio 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**agosto 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**septiembre 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**octubre 2023**) y 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 (**noviembre 2023**) y 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26, (**diciembre 2023**), tipificándose de esta manera la referida falta administrativa:

Hechos que determinaron la comisión de la falta y medios de prueba en que se sustenta

Que, en ese contexto, se toman en cuenta los siguientes medios probatorios, cada uno de los cuales es valorado conjuntamente con sus documentos de referencia y anexos que obran en el expediente:

- a) A través de Informe N° 293-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 05 de febrero de 2024, la Sub Gerencia de Recursos Humanos hace de conocimiento a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, las inasistencias injustificadas que el personal CAS **Carlos Rihus Yauri Unocc** viene faltando a sus labores consecutivamente sin justificación alguna desde 01 de junio de 2023.

- b) Con Informe N° 538-2024-MDA/GAF-SGRH de fechas 26 de febrero de 2024, a solicitud de la STPAD, la Subgerencia de Recursos Humanos remite el Informe N° 159-2024-MDA/GAF-SGRH-BARA de fecha 19 de febrero de 2024, el encargado de Certificaciones y Archivo de la Subgerencia de Recursos Humanos remite el informe Escalonario debidamente documentado del servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc**, incluyendo las funciones que desempeña en su unidad orgánica correspondiente.
- c) Mediante Informe N° 608-2024-MDA/GAF-SGRH de fechas 04 de marzo de 2024, la encargada del Área de Control de Personal de la Sub Gerencia de Recursos Humanos informa sobre las inasistencias no justificadas del servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc** en, habría incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta días calendarios comprendidos entre los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre octubre, noviembre y diciembre de 2023, se puede observar lo siguiente:

AÑO	MES	DÍAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	TOTAL DÍAS
2023	Mayo	26, 27, 28, 29, 30 y 31	6
	Junio	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	30
	Julio	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	31
	Agosto	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	30
	Septiembre	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	30
	Octubre	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	31
	Noviembre	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	30
	Diciembre	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26	26
TOTAL DE INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS CONSECUTIVAS POR MÁS DE TRES (3) DÍAS EN UN PERIODO DE 30 DÍAS CALENDARIOS EN LOS MESES DE MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL AÑO 2023			214

Que, es preciso señalar que para imputar correctamente la falta; el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, se contemplan 3 supuestos relacionados con el cumplimiento del horario y la jornada de trabajo. Estos son:

- **Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario.**
- Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario.
- Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

Que, asimismo las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denotan una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor, por su propia voluntad, determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna¹;

Que, en ese sentido, se le imputa al referido servidor inasistencias los días 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**mayo 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**junio 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**julio 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**agosto 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**septiembre 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**octubre 2023**) y 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 (**noviembre 2023**) y 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26, (**diciembre 2023**); supuesto que calzaría en "ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario";

Norma vulnerada y falta cometida.

Que, conforme al acto de inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario, la conducta imputada al servidor **LUIS ANGEL RAMOS BALLENA**, condición de Operador de Cargador Frontal, perteneciente a la Sub Gerencia de Gestión y Residuos Sólidos de la Municipalidad Distrital de Ate, habría incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendidos en los días 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**mayo 2023**); 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**junio 2023**); 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**julio 2023**); 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**agosto 2023**); 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**septiembre 2023**); 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**octubre 2023**); 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 (**noviembre 2023**) y 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26 (**diciembre 2023**), al haberse ausentado por 214 días de manera consecutiva durante el periodo que comprende del 26 de mayo al 26 de diciembre correspondiente al año 2023; lo cual tipifica la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil;

Pronunciamiento sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor CARLOS RIHUS YAURI UNOCC.

Que, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicio, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

Sobre los descargos presentados por el servidor CARLOS RIHUS YAURI UNOCC.

Que, respecto, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el expediente se advierte que la Subgerencia de Recursos Humanos a través del informe N.° nforme N° 1805-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha de recepción de 06 de junio del 2024, ha señalado que, a través del Documento N° 34710-2024 de fecha 04 de junio de 2024, el servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc**, ha presentado descargos contra la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 097-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 27 de mayo del 2024, señalando lo siguiente:

¹ Según lo señalado en la Resolución 1705-2021-SERVIR/TSC - Primera Sala (fundamento 25)

DESCARGO DEL SERVIDOR CARLOS RIHUS YAURI UNOCC

"(...)

Señor Alcalde, yo caí en mi estado de salud, con fecha 21 de Abril 2021, donde ingresé por emergencia al Hospital Nac. EsSalud "Guillermo Almenara" – Lima y el día 22 de abril 2021, fui operado a la cabeza, con diagnóstico de discapacidad severa, secuelas de otras hemorragias intracraneales; traumáticas a raíz de infarto al corazón e un infarto cerebral HEMIPLEJIA ESPASTICA.

Por una secuela del Covid 19: y en la cual, yo labore en pleno tiempo del COVID. Después de la Operación ya no he quedado bien de salud he tenido varias recaídas, con ataques, y perdí movilidad en los pies y brazos.

La municipalidad de Ate, en reconocimiento a mi labor en el tiempo del COVID 19, expidió la Resolución de Alcaldía N° 0887 (24 de octubre de 2022), y en su art. 1ero se declara procedente la Incorporación al Grupo de Riesgo COVID 19 de mi persona, y en su art. Segundo, encarga a la Subgerencia de Recursos Humanos hagan el seguimiento de trámites pensionables.

Por estos Considerandos; pido su digno Despacho tener en cuenta mi situación de salud en la cual me encuentro ya que estoy postrado en Cama, con PARALISIS del lazo izquierdo, (brazos y piernas); no pudiendo movilizarme por mi cuenta y uso pañales.

Pido la Reconsideración a la Resolución de SG de RR.HH. No 097-2024-MDA-GAF-SGRH, y que, por favor, se me efectuó una Reevaluación Médica laboral de la Municipalidad de Ate, y a la vez un apoyo social; ya que uso pañales diarios.

- El cual, adjunta la copia DNI, Acta de Discapacidad Carnet de CONADIS, copia de la Resolución Alcaldía No.0887-22, solicitud de Exámenes Especiales, Informe de alta, por el tiempo del COVID 19, Informe de Evaluación Médica y Copia Resolución RRIH No. 097-2024.

"(...)"

ANÁLISIS Y COMENTARIOS DEL DESCARGO PRESENTADO POR PARTE DEL ÓRGANO INSTRUCTOR

- Que, de acuerdo a los fundamentos expuestos y la Imputación realizada en el presente, se fundamentó la necesidad del Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc** en su condición de Operador de Cargador Frontal, perteneciente a la Sub Gerencia de Gestión y Residuos Sólidos de la Municipalidad Distrital de Ate, de acuerdo a los medios probatorios analizados por este Órgano Instructor se denota que el servidor involucrado ha faltado injustificadamente en los días 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**mayo 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**junio 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**julio 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**agosto 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (**septiembre 2023**), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**octubre 2023**) y 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 (**noviembre 2023**) y 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 (**diciembre 2023**), dejando en claro que dicha falta administrativa se vincula a la normativa contenida en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, pues habría

incurrido en "**Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario**, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario"; por otro lado, debemos indicar que la potestad administrativa actualmente se encuentra vigente.

- Respecto a lo narrado por el servidor involucrado se menciona que con fecha 21 de Abril 2021, donde ingresó al Hospital Nac. EsSalud "Guillermo Almenara" 2021, fue operado en la cabeza por su estado de por emergencia- Lima, el día 22 de abril con diagnóstico de Discapacidad Severa secuelas de otras hemorragias intracraneales; traumáticas a raíz de infarto al corazón y de un infarto cerebral HEMIPLEJIA ESPASTICA, por una secuela del Covid 19: y en la cual, yo laboré en pleno tiempo del COVID; y, después de su operación no ha quedado bien de salud ha tenido varias recaídas, con ataques, el cual, y perdió la movilidad en los pies y brazos.
- Por otro lado, es preciso mencionar que, en su descargo, nos hace mención y adjunta en sus descargos el Documento Simple N° 34710-2024 de fecha 04 de junio de 2024, indicando y demostrando en dicho documento su condición de salud. Ajuntando, el Acta de Discapacidad Carnet de CONADIS, copia de la Resolución Alcaldía No.0887-22, solicitud de Exámenes Especiales, Informe de alta, por el tiempo del COVID 19 y el Informe de Evaluación Médica. No obstante, se debe señalar que este Órgano Instructor siempre ha respetado el Principio del Debido Procedimiento Administrativo y las garantías que goza cada servidor investigado como es el caso del servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc**, a fin de no vulnerar el Principio de Legalidad que tiene todo administrado.

Estando al descargo presentado y a los medios probatorios que existen en el presente expediente, ha quedado acreditado que el servidor imputado en calidad de Operador de Cargador Frontal, perteneciente a la Sub Gerencia de Gestión y Residuos Sólidos de la Municipalidad Distrital de Ate, hasta el momento de la presentación de sus descargos no ha desvirtuado y ha adjuntado el medio de prueba que desvirtuar lo señalado en la denuncia y/o reporte sobre la imputación realizada por este Órgano Instructor, evidenciándose que con su actuación no se encuentra acreditada dicha falta administrativa que solo trae una afectación a los intereses generales de esta corporación edil (Municipalidad Distrital de Ate).

Luego de analizar los descargos presentados por el servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc**, este Órgano Instructor considera que, responsabilizar al servidor implicaría no solo vulnerar el principio de causalidad, sino también asignarle funciones ajenas a su ámbito competencial, configurando incluso un riesgo de transgredir el principio de legalidad.

En consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes, esta despacho, en su calidad de Órgano Instructor que dispuso el Inicio del Procedimiento Administrativo disciplinario contra el servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc**; luego de culminar con la evaluación de la falta cometida y en el uso de las facultades conferidas en el artículo 92 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, concluye la Fase Instructiva, señalando que el servidor imputado no habría incurrido en la comisión de falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Al respecto, no habiendo lugar a la imposición de sanción, corresponde disponer el archivo del expediente; para ello es preciso tener en cuenta que los literales g) y h) del numeral 8.2 de la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC «Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil» cuya versión actualizada fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016 señala que constituye como función del Secretario Técnico del PAD, apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento y administrar los expedientes administrativos del PAD, respectivamente;

Alegaciones del investigado en la fase sancionadora

Que, con fecha 10 de enero de 2025, se le notificó al servidor procesado la Carta N.º 0004-2025-MDA/GM, mediante la cual se le pone de conocimiento el Informe N.º 3988-2024-MDA/GAF-SGRH, de fecha 30 de diciembre de 2024, formulado por el Órgano Instructor; asimismo se le hizo saber de considerarlo pertinente solicite en el plazo de tres (3) días el informe oral respecto a los hechos que se le imputan;

Que, habiendo transcurrido el plazo establecido por ley para efectuar la solicitud de informe oral y de la revisión de los actuados administrativos obrantes en el expediente se puede apreciar que el servidor investigado no presentó solicitud de informe oral ante este órgano sancionador;

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, de la evaluación realizada al descargo presentado por el servidor imputado, debemos precisar que el mismo no desvirtúa las imputaciones vertidas en su contra, así como no generan duda razonable a su favor, al respecto es necesario meritarse los puntos más resalantes señalados por el servidor en su respectivo documento de descargo;

- El servidor **CARLOS RIHUS YAURI UNOCC**, en sus descargos refiere que con fecha 21 de Abril 2021, donde ingresó al Hospital Nac. EsSalud "Guillermo Almenara" 2021, fue operado en la cabeza por su estado de emergencia- Lima, el día 22 de abril con diagnóstico de Discapacidad Severa secuelas de otras hemorragias intracraniales; traumáticas a raíz de infarto al corazón y de un infarto cerebral HEMIPLEJIA ESPASTICA, por una secuela del Covid 19: y en la cual, yo laboré en pleno tiempo del COVID; y, después de su operación no ha quedado bien de salud ha tenido varias recaídas, con ataques, el cual, y perdió la movilidad en los pies y brazos.
- El servidor imputado indica y adjunta en sus descargos el Documento Simple N° 347102-2024 de fecha 04 de junio de 2024, indicando y demostrando en dicho documento su condición de salud. Ajuntando, el Acta de Discapacidad Carnet de CONADIS, copia de la Resolución Alcaldía No.0887-22, solicitud de Exámenes Especiales, Informe de alta, por el tiempo del COVID 19 y el Informe de Evaluación Médica.

Pronunciamiento sobre la comisión de la falta.

Que, es importante tener en cuenta que, para casos como el presente, es preciso adoptar la teoría de la carga dinámica de la prueba, según la cual, corresponde probar el hecho a quien se encuentra en mejor posición de acreditarlo. Al respecto, el autor Donaires Sánchez, citando al doctrinario Peyrano, señala que sobre la carga dinámica de la prueba "más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones para producirla (...) esta nueva teoría no desconoce las reglas clásicas de la carga de la prueba, sino que trata de complementarla o perfeccionarla, flexibilizando su aplicación en todos aquellos supuestos en que quien debía probar según la regla tradicional se veía imposibilitado de hacerlo por motivos completamente ajenos a su voluntad"²;

Que, es preciso tener en cuenta que el Tribunal Constitucional ha amparado el uso de la carga dinámica de la prueba, señalando en el literal c) del fundamento 50 de la sentencia emitida en el Expediente N.º 01776-2004-AA/TC, lo siguiente: «la carga probatoria dinámica significa un apartamiento de los cánones regulares de la distribución de la carga de la prueba cuando ésta arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas para el propósito del proceso o procedimiento, por lo que es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria, haciendo recaer el onus probandi sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva»;

Que, asimismo, en materia disciplinaria sobre un caso análogo, el Tribunal del Servicio Civil ha validado el uso de la carga dinámica de la prueba, mediante la Resolución 166-2021-SERVIR/TSC-

² Donaires Sánchez, Pedro. Aplicación jurisprudencial de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Revista Derecho y Cambio Social (2014), Lima. ISSN: 2224-4131

Primera Sala, señalando: "(...) es preciso adoptar la teoría de la carga dinámica de la prueba, según la cual, corresponde probar el hecho a quien se encuentra en mejor posición de acreditarlo (...) es el impugnante quien se encuentra en mejor condición para probar que no propició el abandono injustificado de puestos [...]»;

Que, en este orden de ideas, tenemos que en el presente caso se ha acreditado que el servidor investigado se ha ausentado al centro de trabajo, produciéndose materialmente un abandono a sus labores; por lo cual, adoptando la teoría de la carga dinámica de la prueba, correspondería al servidor investigado aportar pruebas que repercutan en la justificación de sus ausencias, toda vez que es quien se encuentra en mejor posición para acreditarlo;

Que, ante las imputaciones vertidas, se aprecia que el servidor investigado no ha presentado descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados. Es decir, no ha formulado alegaciones, aportado documentos u otros elementos de juicio a valorar; por lo que, valorados los medios de prueba que obran en el expediente administrativo, se determina que el servidor investigado se habría ausentado de manera injustificada, produciéndose materialmente un abandono de trabajo;

Análisis de la determinación de sanción

Que, por consiguiente, y habiéndose determinado la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor infractor, en la comisión de la falta imputada; se hace indispensable considerar el artículo 103 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, que señala que el Órgano Sancionador debe guardar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, por otro lado, en cuanto a la sanción propuesta consideramos que para el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador, se valora si la falta es de tal magnitud que motive una sanción mayor, si hubo intencionalidad o existió perjuicio al empleador y/o compañero de trabajo, según sea el caso, debiéndose respetar en todo momento el principio de razonabilidad y proporcionalidad, tal como lo sostiene Castro Posadas: "Por ello consideramos que ante la presencia de posibles abusos en el ejercicio de la libertad de expresión, se evalúe el derecho en sí, tomando como referencia las circunstancias del caso en particular, el perjuicio ocasionado, el ánimo injurioso y todos aquellos elementos que pudieran resultar relevantes (...)".

Que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros.

Que, en esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87º precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, evaluando las siguientes condiciones, por este motivo, este Órgano Sancionador desarrollará los supuestos a efectos de imponer una sanción:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.-.

No se aprecia una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos.

Al respecto, es preciso mencionar, que las inasistencias injustificadas del servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc**, no configura una infracción a los intereses generales de esta corporación municipal, ya que, se encuentra en un estado de salud crítico con diagnóstico de Discapacidad Severa secuelas de otras hemorragias intracraneales; traumáticas a raíz de infarto al corazón y de un infarto cerebral HEMIPLEJIA ESPASTICA, por una secuela del Covid 19; y en la cual, yo laboré en pleno tiempo del COVID; y, después de su operación no ha quedado bien de salud ha tenido varias recaídas, con ataques, el cual, y perdió la movilidad en los pies y brazos.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:

No se aprecian actos de ocultamiento en la comisión de la falta o su tentativa.

- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**
No se aprecia el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.
- d) Circunstancias en que se comete la infracción.**
Se evidencia que el servidor imputado no cometió la infracción.
- e) Concurrencia de varias faltas.**
No se aprecia concurrencia de varias faltas.
- f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:**
No se advierte participación de otros servidores.
- g) Reincidencia en la comisión de la falta:**
No existe configuración de esta condición.
- h) Continuidad en la comisión de la falta**
No se existe continuidad en la comisión de la falta
- i) Beneficio ilícitamente obtenido**
No se aprecia beneficio ilícito por la comisión de la falta administrativa disciplinaria.

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: "2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer";

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que el Tribunal del Servicio Civil, en el numeral 14 de la Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, ha señalado que en razón de la apreciación y percepción que se tenga sobre la gravedad de los hechos, existe cierta discrecionalidad para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo;

Que, en atención a lo expuesto y de la evaluación de los documentos que obran en el expediente administrativo, se verifica en principio que el servidor **Carlos Rihus Yauri Unocc** en su condición de Operador de Cargador Frontal, perteneciente a la Sub-Gerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos de la Municipalidad Distrital de Ate, se ha analizado las condiciones establecidas en los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 103° y 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, por lo que, que la sanción más grave y adecuada para aplicar al concreto es la Destitución, separándolo de la función pública de manera definitiva, el cual se hace eficaz desde el día siguiente del acto de notificación a la servidor involucrado;

Pronunciamiento del Órgano Sancionador sobre la comisión de la falta administrativa.

Que, en el presente caso, conforme a las razones expuestas en los párrafos precedentes, y siendo que la posible sancione a imponer, conforme al artículo 88 de la Ley N° 30057, son de amonestación, suspensión sin goce de haber desde un día hasta doce meses, y destitución; este despacho, luego de haber efectuado un análisis sobre el caso y al haber presentado descargos el citado servidor, teniendo en cuenta que el infractor se encuentra es un estado de salud crítico con diagnóstico de Discapacidad Severa secuelas de otras hemorragias intracraneales; traumáticas a raíz de infarto al corazón y de un infarto cerebral HEMIPLEJIA ESPASTICA, por una secuela del Covid 19: y en la cual, yo laboré en pleno tiempo del COVID; y, después de su operación no ha quedado bien de salud ha tenido varias

recaídas, con ataques, el cual, y perdió la movilidad en los pies y brazos y no hay afectación a los bienes jurídicamente protegidos, ha decidido variar la sanción disciplinaria de DESTITUCIÓN a declarar no ha lugar la imposición de sanción al servidor;

Que, estando a las consideraciones expuestas y de conformidad con lo establecido en la Ley N°27972; Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM; la Directiva N.° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia N.° 101-2015-SERVIR-PE, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Ate, aprobado con Ordenanza N° 491-MDA, y, demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – **DECLARAR NO HA LUGAR** la imposición de sanción al servidor **CARLOS RIHUS YAURI UNOCC**, por la imputación de la falta disciplinaria tipificada del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los considerandos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación de la presente Resolución, con las formalidades de Ley.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente.

ARTÍCULO CUARTO. – **DISPONER**, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Ate, conforme a las normas de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento firmado digitalmente

DIEGO PALMA DE LA CRUZ

GERENTE MUNICIPAL

GERENCIA MUNICIPAL

DPD/dg