

**VISTO:**

El Expediente Administrativo Disciplinario n.° 054-2024-STPAD y el Informe del Órgano Instructor n.° 000203-2025-MDA/GAF-SGRH de fecha 28 de enero de 2025, emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate en su calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado contra el servidor **David Andrés Soto Lozano**; 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.° 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.° 040-2014-PCM;

Que, de acuerdo a la Décima Disposición Complementaria de la Ley n.° 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.° 101-2015-SERVIR-PE se aprobó la Directiva n.° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.° 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.°s 276, 728 y 1057;

Que, de acuerdo al artículo 92° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, teniendo presente el artículo 93° de la Ley n.° 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, mediante Resolución n.° 019-2024-MDA-GAF-SGRH, de fecha 08 de febrero de 2024, y notificada con fecha 12 de febrero de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra el servidor **David Andrés Soto Lozano**; en su calidad de Gestor de Servicios de la Subgerencia de Patrimonio y Servicio Generales de la Municipalidad Distrital de Ate, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil;

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

Que, en mérito a las inasistencias injustificadas, mediante Informe de Precalificación n.° 038-2024-MDA/STPAD de fecha 19 de febrero de 2024, a través del cual la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó el inicio del PAD en contra del servidor **David Andrés Soto Lozano**, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, en razón de haber incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendiendo los días 02, 03, 04, 19, 22, 23, 25 de mayo de 2023;

Que, a través de la Resolución n.° 026-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 21 de febrero de 2024, y notificada con fecha 22 de febrero de 2024, el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate, en su condición de Órgano Instructor del presente PAD, comunicó al servidor **David Andrés Soto Lozano**, la imputación de cargos y el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario recomendando la sanción de **destitución**, dando el plazo que establece la norma para la presentación de los correspondientes descargos;

Que, asimismo, a través del Informe N.° 774-2024-MDA/GAF-SGRH del 15 de marzo del 2024, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica del PAD, todo lo actuado en relación con el inicio del PAD instaurado al servidor **David Andrés Soto Lozano**, para su apoyo en la elaboración del proyecto de Informe del órgano instructor; asimismo se le informó que el referido servidor a la fecha ha presentado su descargo mediante Documento N° 15010-2024 de fecha 07 de marzo de 2024;

Que, mediante Informe n.° 000203-2025-MDA/OGA-OGRH, de fecha 28 de enero de 2025, la Subgerencia de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, seguido contra el servidor **David Andrés Soto Lozano**, remitió su informe final de instrucción a este Despacho recomendado imponer la sanción de Destitución, con el fin de continuar con la etapa sancionadora.

Que, con fecha 30 de enero de 2025, se le notificó al servidor **David Andrés Soto Lozano**, la Carta N° 0000014-2025-MDA/GM, el cual contenía el Informe N° 000203-2025-MDA/OGA-OGRH de fecha 28 de enero de 2025, y asimismo se señala que en podría solicitar el Informe Oral, dentro de un plazo de tres (03) días de notificada. Cabe precisar que el servidor solicitó el Informe Oral, el cual fue programado para el día 06 de febrero de 2025.

## **II. LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS COMETIDOS, 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 infractor

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.º 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.º 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 **David Andrés Soto Lozano** en su calidad de Gestor de Servicios de la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales de la Municipalidad Distrital de Ate, habría incurrido en la falta administrativa disciplinaria por haberse ausentado de sus labores injustificadamente por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario comprendidos los días 02, 03, 04, 19, 22, 23, 25 de mayo de 2023;

#### **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;

- Mediante Informe N° 357-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 07 de febrero de 2024, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, hace de conocimiento a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate.
- Mediante Informe N° 0139-2023-MDA/GAF-SGRH-MDA recepcionado de fecha 21 de febrero de 2023, el responsable del Área de Control de Personal de la Sub Gerencia de Recursos Humanos **informó sobre las ausencias no justificadas del periodo de febrero 2023** del servidor **David Andrés Soto Lozano** y a través del Informe complementario N° 434-2024-MDA/GAF-SGRH **informó sobre ausencias no justificadas del periodo marzo a julio de 2023;** dejando de asistir sin justificación alguna siete (07) días de forma no consecutiva en el mes de mayo de 2023.
- De ello se desprende que habría incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas **por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta días (30) días calendarios comprendidos en el mes de mayo de 2023;** se puede observar lo siguiente:

AÑO	MES	DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICAS	TOTAL DIAS
-----	-----	--------------------------------	------------

<b>2023</b>	<b>MAYO</b>	02,03,04, 19, 22, 23 y 25	07
<b>TOTAL DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS NO CONSECUTIVAS PERIODO (30 DÍAS)</b>			<b>07</b>

Que, conforme a los cargos descritos en el acto de inicio de PAD e informe de precalificación que forma parte integrante del mismo, el presente procedimiento administrativo disciplinario se ha instaurado a fin de valorar la existencia de responsabilidad por las inasistencias injustificadas previsto en el literal j) del artículo 85 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, es preciso señalar que para imputar correctamente la falta; el literal j) del artículo 85º 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
- **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 alguna<sup>1</sup>;

Que, en ese sentido, se le imputa a la referida servidora inasistencias los días 02, 03, 04, 19, 22, 23 y 25 de mayo de 2023; supuesto que calzaría en "ausencias injustificadas por más de cinco (05) días no 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 **David Andrés Soto Lozano**, en su calidad de Gestor de Servicios de la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales de la Municipalidad Distrital de Ate, habría incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas más de cinco (05) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendido los días 02, 03, 04, 19, 22, 23 y 25 de febrero de 2023; lo cual tipifica la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil;

### **Pronunciamiento sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor DAVID ANDRÉS SOTO LOZANO.**

Que, el artículo 91º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.º 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 DAVID ANDRÉS SOTO LOZANO**

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

Que, cabe precisar que, en mérito a la notificación efectuada del acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, el servidor imputado con el documento n.º 15010 de fecha 07 de marzo de 2024 presentó sus descargos respectivos, en el ejercicio de su derecho de defensa manifestando entre otros lo siguiente:

[...]

3.2. En tal sentido, la potestad disciplinaria se rige por los principios de la potestad sancionadora administrativa, los cuales se encuentran en el artículo N° 246 del Texto Único Ordenado (T.U.O.) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, cuyo numeral 10 indica:

"Artículo N° 248. - Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

10. Culpabilidad. - La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. (Énfasis agregado)

3.3. Como se puede apreciar, en aplicación del principio de culpabilidad, la responsabilidad administrativa tiene necesariamente carácter subjetivo, a excepción de los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Ello implica que la entidad pública con potestad sancionadora se encuentra obligada a acreditar la responsabilidad subjetiva (dolo o culpa) como elemento indispensable para la imputación de una infracción administrativa.

(...)

3.7. En la misma línea, en la Sentencia del 24 de noviembre de 2004 recaída en el Expediente 2868-2004-AA/TC (fundamento 21), el Tribunal Constitucional reconoce expresamente que las sanciones solo pueden sustentarse en la comprobación de la responsabilidad subjetiva del agente infractor:

"(...) es lícito que el Tribunal se pregunte si es que en un Estado constitucional de derecho es válido que una persona sea sancionada por un acto ilícito cuya realización se imputa a un tercero.

La respuesta no puede ser otra que la brindada en la STC 0010-2002-AI/TC: un límite a la potestad sancionatoria del Estado está representado por el principio de culpabilidad. Desde este punto de vista, la sanción, penal o disciplinaria, solo puede sustentarse en la comprobación de responsabilidad subjetiva del agente infractor de un bien jurídico. En ese sentido, no es constitucionalmente aceptable que una persona sea sancionada por un acto o una omisión de un deber jurídico que no le sea imputable. (...)" (Énfasis agregado)

3.8. Como se puede apreciar, a nivel jurisprudencial, el principio de culpabilidad ya había sido reconocido como una exigencia propia del ejercicio de la potestad sancionadora, lo cual resultaba coherente con la postura sostenida por el Tribunal Constitucional al considerar tal principio como uno de los principios básicos del derecho sancionador que no solo se aplica en el ámbito del derecho penal sino también se debe extender al derecho administrativo sancionador.

3.9. En ese sentido, mediante la incorporación del principio de causalidad en la normativa administrativa, el legislador ha acogido el criterio jurisprudencial que ya se había venido siendo sostenido en el Tribunal Constitucional en aras de tutelar un ejercicio legítimo de la potestad sancionadora. De esta manera, desde una perspectiva más garantista, actualmente la atribución de responsabilidad administrativa involucra más que simplemente hacer calzar los

*hechos determinados por ley como ilícitos, pues debe realizarse un análisis que examine la motivación y voluntad del sujeto infractor.*

3.10. *Conviene precisar que, la verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado " omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad). Se trata de dos niveles de análisis distintos pues (...) la causalidad como elemento, corresponde a la constatación objetiva de una relación natural de causa efecto, mientras que la culpabilidad como fundamento, se refiere a la valoración subjetiva de una conducta.*

3.11. *De esta manera, si se prueba la existencia de un factor que rompa el nexo causal entre el sujeto y la conducta imputada no se configuraría el principio de causalidad y, por ende, ya no correspondería realizar el análisis de culpabilidad y probar la existencia del elemento subjetivo (dolo o culpa).*

3.12. *Como consecuencia de lo anterior, aun cuando en la responsabilidad administrativa objetiva no corresponde evaluar los elementos subjetivos del dolo o la culpa, sí se debe evaluar la existencia de nexo causal entre el sujeto y la conducta infractora, sobre todo porque en este tipo de responsabilidad el único criterio a tomar en cuenta es el hecho (acción u omisión) constitutivo de infracción sancionable*

*(...)*

3.13. *Pongo a conocimiento de su despacho que hasta el 03 de mayo de 2023 realice labores para la subgerencia de Tránsito, Transporte y mi supervisor del depósito fue el Sr. JUAN ABHAHAN MEZA VEGA.*

3.14. *Debo manifestar que mi persona laboro el día 02 de mayo de 2023 para la subgerencia de Tránsito, Transporte y Vialidad y mi registro siempre se realizó de forma manual, mas no de forma biométrica. Conforme a lo expresado, preciso que la presunta falta del día 02 de mayo de 2023, es totalmente incorrecta; toda vez que DICHO DIA YO ASISTE A LABORAR CONFORME ACREDITO DE MI REGISTRO DE ENTRADA Y SALIDA MANUAL EN ANEXO ADJUNTO*

3.15. *Asimismo, informo que el día 04 de mayo de 2023 yo ingrese a laborar como Gestor de Servicios de la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales y dicho día al recién incorporarme a dicha área debía conocer las disposiciones de dicha área. Es en esa ocasión que me entreviste con el Sub gerente de Servicios Generales RAFAEL CONTRERAS VENTO; el cual puede dar fe de lo que estoy aseverando. En ese sentido, solicito se oficie a dicho Subgerente a efectos de confirmar mi aseveración.*

3.16. *CONFORME A LO EXPRESADO, EN MI BOLETA DE PAGO DEL MES DE MAYO (ANEXA) NO EXISTE DESCUENTO ALGUNO POR LOS DÍAS PRESUNTAMENTE FALTANTES, RAZÓN POR LA CUAL EXISTEN SUFICIENTES ELEMENTOS QUE ROMPEN EL NEXO CAUSAL DE LA FALTA IMPUTADA, TODA VEZ QUE MI PERSONA JAMÁS TUVO LA INTENCIÓN DE FALTAR Y MUCHO MENOS; SE HA AUSENTADO INJUSTIFICADAMENTE LA TOTALIDAD DE DÍAS QUE ME IMPUTAN Y EN RAZÓN AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y LA UNIDAD DE LA IMPUTACIÓN QUE ESTABLECE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, SU REGLAMENTO Y LA DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR PARA EFECTUAR UNA CORRECTA TIPIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA se incurre en el primer vicio procedimental, que adolece de un vicio de nulidad recurrible futuro ante el Tribunal de SERVIR.*

3.17. Asimismo, dado las presuntas asistencias injustificadas, informo soy un servidor que realiza sus labores de una forma adecuada, correcta y con total respeto a mis superiores jerárquicos, obedeciendo sus disposiciones labores. Nunca he tenido objeción alguna con ellos y mi entorno laboral puede dar fe de ello.

Señor Subgerente de Recursos Humanos, soy un tipo responsable y no puedo entender el MOTIVO DE LA TAN DRÁSTICA SANCIÓN CON LA QUE SE PRETENDE SANCIONARME; dado que jamás he tenido algún antecedente o sanción previa por la falta que se pretende sancionar; razón por la cual solicito encarecidamente se reformule la sanción propuesta. Asimismo, en cualquier momento del presente PAD, alegare y sustentare mayores argumentos de corresponder.

3.18. En ese sentido, teniendo en cuenta que ante el error generado – segundo vicio procedimental acarrearía la nulidad del presente, dado que la tipificación es inadecuada, dado que el medio de prueba incorporado carece de idoneidad a efectos de determinar la responsabilidad administrativa que debe primar dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en vista que mi persona no cumple con el criterio de más de 05 días de ausencias injustificadas no consecutivas.

3.19. Debo manifestar que mi perfil de puesto como Gestor de Servicios según la identificación de mi puesto desempeñado, dentro del MOF y ROF, no se encuentra taxativamente establecido y las obligaciones propias del servicio.

3.20. Es preciso mencionar que de acuerdo al artículo N° 104 del reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece como supuesto eximente de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, una causa que determinan la imposibilidad de aplicar sanción correspondiente al servidor civil, el literal d) "El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa ilegal".

3.21. En ese sentido, en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, SE ESTABLECE COMO CAUSA EXIMIENTE DE RESPONSABILIDAD, CUANDO EXISTA UN ERROR INDUCIDO A TRAVÉS DE ACTUACIONES MATERIALES (en este caso hay un evidente error en la imputación de los días de ausencias) de la administración pública; que se manifiesta precisamente cuando el servidor y/o funcionario es inducido al error a través de un acto concreto realizado por la administración, como podría ser (y sin restringirse a dichos supuestos), el otorgamiento de la información errónea sobre mis ausencias injustificadas."

#### **Pronunciamento de Organismo Instructor**

"(...)

4.1. 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 meritar los puntos más resaltantes señalados por el servidor en su respectivo documento de descargo de acuerdo a los siguientes criterios:

4.2. En primer lugar, es importante señalar que la norma aplicable, el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece de manera objetiva los supuestos de ausencias injustificadas que constituyen infracciones administrativas. Dicho literal precisa como falta administrativa las "ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario". En este caso, la conducta del servidor encaja perfectamente en el supuesto normativo, al haberse acreditado siete (7) días de ausencias no consecutivas durante el mes de mayo de 2023, sin que el servidor haya presentado una justificación válida antes o después de dichas ausencias.

- 4.3.** *Por tanto, la entidad no necesita demostrar elementos subjetivos como dolo o culpa, ya que la norma establece claramente que el hecho objetivo de las ausencias injustificadas configura la falta administrativa. Además, en este contexto, no corresponde extender los principios del derecho penal, como el principio de culpabilidad, al procedimiento administrativo disciplinario, donde prima el cumplimiento de deberes objetivos por parte de los servidores públicos.*
- 4.4.** *Respecto al Principio de Causalidad, el servidor argumenta que es necesario probar un nexo causal entre su conducta y la infracción imputada para configurar la responsabilidad administrativa. Sin embargo, este argumento carece de fundamento, ya que las ausencias injustificadas constituyen en sí mismas el hecho infractor previsto en la norma. No se trata de una relación de causa-efecto compleja que requiera una valoración adicional, sino de la simple verificación de un incumplimiento directo y objetivo de sus deberes laborales, específicamente la obligación de asistir regularmente a su centro de labores.*
- 4.5.** *Adicionalmente, el servidor no ha aportado pruebas que acrediten un supuesto factor externo que haya roto el nexo causal, como circunstancias de fuerza mayor o impedimentos válidos que justifiquen sus ausencias. Por el contrario, la falta de comunicación y justificación de dichas ausencias refleja un incumplimiento directo de sus responsabilidades.*
- 4.6.** *Asimismo, el servidor sostiene que el principio de culpabilidad implica que debe demostrarse su intención o voluntad de infringir la norma. Sin embargo, esta interpretación desconoce que la falta administrativa tipificada en el artículo 85° de la Ley N° 30057 responde a un modelo de responsabilidad basado en el cumplimiento de deberes objetivos inherentes a la función pública, como lo es la asistencia regular al centro de labores.*
- 4.7.** *El principio de culpabilidad mencionado en los descargos no puede utilizarse para justificar el incumplimiento de un deber objetivo claramente establecido en la norma. A mayor abundamiento, la Ley del Servicio Civil no exige la demostración de dolo o culpa para configurar la falta de ausencias injustificadas, sino que basta la constatación objetiva del hecho infractor, el cual ha sido debidamente acreditado en el presente procedimiento administrativo.*
- 4.8.** *Por lo expuesto, respecto a lo señalado sobre el principio de causalidad, queda demostrado que los argumentos planteados en los descargos no desvirtúan los hechos imputados ni la configuración de la falta administrativa señalada. Las ausencias injustificadas del servidor DAVID ANDRÉS SOTO LOZANO, acreditadas mediante los registros correspondientes, constituyen un incumplimiento objetivo de sus deberes laborales y configuran plenamente la infracción administrativa tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057. Por lo tanto, corresponde desestimar los descargos y continuar con el procedimiento disciplinario en aplicación de la normativa vigente.*
- 4.9.** *Ahora bien, procede pronunciarse respecto a lo señalado por el servidor sobre los cargos imputados, quien alega que laboró el 2 de mayo de 2023 y que el registro de su asistencia fue realizado de forma manual, y no biométrica. Sin embargo, la entidad no ha recibido prueba fehaciente que acredite dicha afirmación. Si bien se menciona un anexo con el registro manual, dicho documento debe ser evaluado por la administración para determinar su autenticidad y verificar si corresponde al sistema formalmente establecido para el control de asistencia. En este sentido, la falta de registro biométrico, que es el mecanismo oficialmente adoptado por la entidad, constituye una omisión que recae exclusivamente en el servidor y no en la administración.*
- 4.10.** *Por otro lado, el servidor refiere haber laborado el 4 de mayo de 2023 y menciona al Subgerente Rafael Contreras Vento como testigo de su incorporación. Sin embargo, la falta de documentación formal que acredite su asistencia en esa fecha deja sin sustento suficiente esta afirmación. Es*

*responsabilidad del servidor asegurar el registro adecuado de su asistencia, máxime cuando es consciente de las obligaciones de su cargo y de los mecanismos establecidos para ello.*

- 4.11.** *Además, el servidor sostiene que, al no haberse aplicado descuentos en su boleta de pago, no puede imputarse la falta por ausencias injustificadas. Este argumento es incorrecto, ya que la ausencia de descuentos salariales no exime la responsabilidad disciplinaria derivada de las ausencias injustificadas. El procedimiento administrativo disciplinario tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales, independientemente de que existan errores administrativos en la gestión de pagos. La entidad puede iniciar el procedimiento sancionador una vez que toma conocimiento del incumplimiento, con independencia de las acciones administrativas adoptadas en otros ámbitos.*
- 4.12.** *Ahora, bien, respecto a lo invocado por el servidor invoca como causa eximente de responsabilidad administrativa un presunto error inducido por la administración, aludiendo a la existencia de actos o disposiciones confusas. Sin embargo, no se ha acreditado que la entidad haya emitido instrucciones contradictorias o que hayan generado confusión respecto al cumplimiento de sus obligaciones laborales. Las normas sobre control de asistencia y la obligatoriedad del registro biométrico son claras y conocidas por los servidores, por lo que no existe base para afirmar que la administración haya inducido al servidor a error.*
- 4.13.** *Además, el servidor menciona la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC como fundamento de su argumento, pero no proporciona evidencia de que en su caso concreto haya existido una actuación material de la administración que lo haya inducido al incumplimiento. La responsabilidad por registrar su asistencia recae exclusivamente en el servidor.*
- 4.14.** *Finalmente, el servidor alega que no cumple con el criterio de más de cinco (5) días de ausencias injustificadas no consecutivas en un periodo de 30 días, pero este argumento es infundado. De acuerdo con la información registrada en el expediente, las ausencias no consecutivas durante el mes de mayo de 2023 suman un total de siete (7) días, excediendo claramente el umbral previsto en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057. Esta tipificación es correcta y se encuentra debidamente sustentada en los registros y documentos obrantes en el expediente.*
- 4.15.** *Por las razones ya mencionadas, este Órgano Instructor, señala que los descargos presentados por el servidor DAVID ANDRÉS SOTO LOZANO, carecen de sustento suficiente para desvirtuar la imputación de las ausencias injustificadas. Las afirmaciones relativas a su asistencia los días 2 y 4 de mayo de 2023 no cuentan con pruebas concluyentes que las respalden, y el resto de los argumentos se fundamentan en interpretaciones erróneas o en hechos no acreditados. En consecuencia, corresponde desestimar los descargos y continuar con el procedimiento sancionador conforme a lo establecido en la normativa vigente."*

#### **Alegaciones del investigado en la fase sancionadora Informe Oral**

Que, con fecha 30 de enero de 2025, se le notificó al servidor **David Andrés Soto Lozano** la Carta N.º 000014-2025-MDA/GM, mediante la cual se le pone de conocimiento el Informe N.º 000203-2025-MDA/OGA-GRH, de fecha 28 de enero de 2025, 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, mediante Documento n° 7396-2025 de fecha 30 de enero de 2025; el servidor **David Andrés Soto Lozano**, solicitó que se le programe fecha para el Informe Oral, el cual se llevó a cabo el día 03 de febrero de 2025, estando presente el Gerente Municipal en su calidad de Órgano Sancionador y el Secretario de Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en dicho informe el servidor **David Andrés Soto Lozano**, señala entre otros que:

- Que respecto a las faltas señaladas, estas habrían cuando trabajó en la Subgerencia de Tránsito, Transporte y Vialidad en donde laboró hasta el día 02 de mayo de 2023, y que además en dicha área no había marcación biométrica y que la asistencia se registraba de forma manual, por lo que adjunto en su escrito de descargo copia de la hoja de asistencia del 02 de mayo, además que el 03 de mayo de 2023 él se presenta a su área actual, la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales.
- Además, que alega que en su boleta de pago del mes de mayo no aparece descuento alguno por inasistencias.
- Finalmente, señala que se archive su caso porque es el sustento de su madre.

### **Pronunciamiento sobre la comisión de la falta.**

Que, es pertinente precisar que con fecha 07 de febrero de 2025, el Sr. Rafael Manual Contreras Vento, Subgerente de Comercio y Licencias, quien al momento de los hechos imputados era el Subgerente de Patrimonio y Servicios Generales, informa respecto a lo solicitado por la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinario, mediante Informe N° 000121-2025-MDA/GDE-SGCL de, lo siguiente:

"(...)

#### **II. RESPUESTA SOBRE LA INFORMACIÓN SOLICITADA**

2.1 Al respecto, se informa que, mediante la Resolución de Alcaldía N° 0045-2023 -MDA, de fecha 10 de enero de 2023, mi persona fue designada como **SUBGERENTE DE SUB GERENCIA DE PATRIMONIO Y SERVICIOS GENERALES** de la Municipalidad Distrital de Ate.

2.2 Asimismo, en el marco de las funciones asumidas, así como para garantizar la continuidad de las operaciones de esta Municipalidad, a través de Circular de la Subgerencia de Recursos Humanos, se tomó conocimiento que todos colaboradores deben retornar a los puestos que les corresponden, de acuerdo a sus contratos establecidos.

2.3 En ese contexto de reubicación de los colaboradores de esta municipalidad, con fecha 04 de mayo de 2023, se presentó el Sr. David Andrés Soto Lozano ante mi persona. De esta forma, a partir de dicha fecha, en el mes de mayo de 2023, se le designó la atención de labores administrativas para la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales, cumpliendo así con su respectiva jornada laboral.

#### **III. CONCLUSIONES**

En atención a lo solicitado por vuestro despacho, se informa que, con fecha 04 de mayo de 2023, el Sr. David Andrés Soto Lozano se presentó ante mi persona (en ese entonces como Subgerente de la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales).

A partir de dicha fecha, en el mes de mayo de 2024, se le designó la atención de labores administrativas para la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales, cumpliendo así con su respectiva jornada laboral."

Que, ahora bien, en el marco del análisis del Expediente N° 054-2024-MDA-STPAD, se ha evaluado la imputación contra el servidor **David Andrés Soto Lozano**, respecto a la presunta inasistencia injustificada por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días. No obstante, tras la exposición de su Informe Oral y la documentación presentada, se han identificado elementos que imposibilitan la tipificación de la falta administrativa atribuida;

Que, durante el Informe Oral, el servidor **David Andrés Soto Lozano** precisó que, hasta el 2 de mayo de 2023, estuvo asignado a la Subgerencia de Tránsito, Transporte y Vialidad, área donde la asistencia era registrada manualmente debido a la inexistencia de un sistema biométrico. En respaldo de su declaración, adjuntó copia de la hoja de asistencia correspondiente al día 2 de mayo, lo que evidencia que dicha fecha no puede ser considerada como una ausencia injustificada;

Que, asimismo, el servidor **David Andrés Soto Lozano** explicó que el 3 de mayo de 2023 se presentó en su nueva área de trabajo, la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales, lo que descarta la presunta inasistencia en dicha fecha. Sumado a ello, no existe evidencia que permita afirmar que el día 4 de mayo haya faltado sin justificación, pues no se cuenta con un registro fehaciente que acredite dicha ausencia;

Que, bajo este escenario, al restar los días 2, 3 y 4 de mayo de la relación de ausencias injustificadas inicialmente consideradas, el número total de días sin justificación se reduce a cuatro (4), cantidad que no alcanza el umbral mínimo exigido por el artículo 85, literal j) de la Ley N° 30057 para configurar la falta administrativa;

Que, el principio de tipicidad, exige que las conductas sancionables se encuentren claramente determinadas en la norma, sin posibilidad de interpretaciones extensivas o analógicas. En ese sentido, para que proceda la imposición de una sanción, la conducta imputada debe subsumirse de manera estricta dentro del tipo infractor previsto en la legislación, lo que en el presente caso no ocurre;

Que, además, en aplicación del principio de presunción de inocencia, corresponde a la administración la carga de probar de manera fehaciente la existencia de una falta administrativa, lo cual no ha sido debidamente acreditado en el presente caso. La documentación presentada por el servidor permite generar una duda razonable respecto a la real existencia de las inasistencias alegadas, lo que impide imponer una sanción en su contra;

Que, otro aspecto relevante es que, según lo indicado por el servidor, en su boleta de pago correspondiente al mes de mayo de 2023 no se reflejó descuento alguno por ausencias injustificadas. Este hecho, sumado a la falta de registros concluyentes que prueben la inasistencia, refuerza la imposibilidad de configurar la falta administrativa;

Que, en virtud de lo expuesto, se concluye que la conducta atribuida no se encuentra debidamente tipificada dentro de las causales de sanción administrativa previstas en la normativa vigente. Por tanto, al no cumplirse los requisitos exigidos para la configuración de la falta, corresponde la absolución del servidor **David Andrés Soto Lozano** y el archivo del presente procedimiento disciplinario.

### **Análisis de la determinación de sanción**

Que, por consiguiente, y no 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.° 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.° 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 87° 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:

<b>Criterio de graduación de la sanción</b>	<b>Debe evaluarse:</b>
<b>Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</b>	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
<p>En el presente caso, no se evidencia una afectación concreta a los intereses generales ni a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. Esto se debe a que la conducta imputada al servidor David Andrés Soto Lozano no ha sido acreditada en su totalidad, y al no configurarse la falta administrativa tipificada en el artículo 85, literal j) de la Ley N° 30057, no puede considerarse que su accionar haya generado un perjuicio real a la Administración Pública.</p> <p>Los intereses generales del Estado, entre los que se incluyen la eficiencia y continuidad del servicio público, así como la correcta gestión de los recursos humanos en la entidad, no han sido comprometidos en este caso. La justificación presentada por el servidor respecto a los días 2, 3 y 4 de mayo de 2023 descarta la existencia de ausencias injustificadas en dichas fechas, lo que impide atribuirle una conducta que vulnere el correcto funcionamiento de la entidad.</p> <p>Asimismo, en términos de afectación patrimonial o perjuicio económico, no se ha demostrado que la entidad haya sufrido algún daño derivado de la presunta inasistencia del servidor. Su boleta de pago no refleja descuentos por ausencias injustificadas, lo que sugiere que su asistencia fue validada por su unidad de recursos humanos en el momento oportuno.</p> <p>En consecuencia, al no configurarse una falta administrativa ni verificarse un perjuicio concreto a los intereses generales o bienes protegidos por el Estado, corresponde la absolución del servidor y el archivo del procedimiento.</p>	
<b>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</b>	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta, pretendiendo impedir su descubrimiento.
No se acredita que exista actos de ocultamiento o impedimento para su descubrimiento. <b>(No aplica)</b>	
<b>El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.</b>	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
La servidora al momento de los hechos ejerce el cargo de Gestión de Servicios de la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales de la Municipalidad distrital de Ate, en el presente caso no se aplica el criterio de especialidad o jerarquía, toda vez que, por la naturaleza de la falta, es igualmente reprochable a todos los servidores; independientemente de la especialidad con la que cuente el referido servidor involucrado.	
<b>Circunstancias en que se comete la infracción.</b>	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos

	externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
<p>En el presente caso, las circunstancias en que se habría cometido la supuesta infracción deben analizarse a la luz de los hechos expuestos en el informe oral y la documentación presentada por el servidor imputado.</p> <p>En primer lugar, se debe considerar que el cambio de área de trabajo del servidor, ocurrido el 2 de mayo de 2023, pudo haber generado una descoordinación en el registro de su asistencia. Mientras laboró en la Subgerencia de Tránsito, Transporte y Vialidad, el control de asistencia se realizaba de forma manual, y no mediante marcación biométrica, lo que pudo haber ocasionado una omisión involuntaria en el registro de asistencia durante la transición a su nueva área, la Subgerencia de Patrimonio y Servicios Generales.</p> <p>Además, el servidor ha acreditado que el 2 de mayo asistió a su centro de labores y que el 3 de mayo se presentó en su nueva área de trabajo. En este sentido, la posible falta de coordinación en el traspaso de información sobre su asistencia pudo haber influido en la percepción de inasistencias injustificadas.</p> <p>Asimismo, el hecho de que en su boleta de pago del mes de mayo de 2023 no figure descuento alguno por inasistencias sugiere que, en su momento, la entidad validó su asistencia o, al menos, no consideró que existieran faltas injustificadas. Esta circunstancia refuerza la hipótesis de que la supuesta infracción no fue producto de una conducta dolosa o negligente del servidor, sino de una situación administrativa que no puede ser atribuida exclusivamente a su responsabilidad.</p> <p>Por todo lo expuesto, se concluye que los hechos externos, como la falta de marcación biométrica en su anterior área y la posible descoordinación en el registro de asistencia tras su cambio de unidad, constituyen factores que influyeron en la aparente infracción, haciéndola medianamente tolerable y, en consecuencia, justificando su absolución.</p>	
<b>Concurrencia de varias faltas.</b>	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se aprecia la concurrencia de varias faltas. <b>(No aplica)</b>	
<b>Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:</b>	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
Debido a la inexistencia de la "unidad de hecho", no se puede considerar que exista participación de más de un servidor en la falta imputada. <b>(No aplica)</b>	
<b>Reincidencia</b>	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
No se aprecia la reincidencia en la comisión de la falta <b>(No aplica)</b>	
<b>Continuidad en la comisión de la falta.</b>	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No se encuentra acreditada la continuidad de la comisión de la falta. <b>(No aplica).</b>	
<b>Beneficio ilícitamente obtenido.</b>	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
No se aprecia beneficio ilícito por la comisión de la falta administrativa <b>(No aplica)</b>	

Que, en virtud de lo expuesto, y considerando que el principio de tipicidad exige que toda sanción administrativa se base en una conducta que encaje de manera estricta en el tipo legal previamente

establecido, se concluye que la justificación presentada por el servidor respecto a los días 02, 03 y 04 de mayo de 2023 impide que se configure la infracción. Dado que la falta administrativa imputada se sustenta en la acumulación de más de cinco (5) días de ausencias injustificadas en un período de treinta (30) días, y al haber acreditado la asistencia en dichos días, el supuesto normativo no se configura en su totalidad, lo que impide la imposición de una sanción;

Que, cabe precisar que, en materia disciplinaria, el debido proceso y el respeto a los derechos fundamentales del servidor público exigen que cualquier sanción esté respaldada en pruebas fehacientes y una debida motivación jurídica. En el presente caso, al no verificarse de manera concluyente la configuración de la falta administrativa imputada y al no existir elementos que permitan sostener la responsabilidad del servidor en los términos exigidos por la Ley del Servicio Civil, corresponde disponer su absolución y el archivo definitivo del presente procedimiento;

Que, en consecuencia, y conforme a las consideraciones expuestas en los párrafos precedentes, se advierte que no se configura una falta administrativa disciplinaria atribuible al servidor **David Andrés Soto Lozano**. En tal sentido, esta Gerencia Municipal, en su calidad de Órgano Sancionador y en virtud de la motivación expuesta, concluye el presente procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, no acogiendo la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y de derecho antes señalados;

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 mediante Ordenanza N° 615-MDA, y, demás normas pertinentes;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** – **DECLARAR NO HA LUGAR** la imposición de sanción al servidor **DAVID ANDRÉS SOTO LOZANO**, 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