

VISTO:

El Expediente Administrativo Disciplinario N° 167-2023-STPAD, el Informe de Precalificación N° 029-2024-MDA-STPAD, la Resolución de Sub Gerencia N° 024-2024-MDA/GAF-SGRH (Acto) de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 16 de febrero de 2024 y el Informe N° 0109-2025-MDA-OGA-GRH de fecha 21 de enero de 2025, emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado contra el servidor **Henry Kevin Amancio Alanya**, 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 ingreso 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 **Henry Kevin Amancio Alanya**, 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.° 029-2024-MDA-STPAD de fecha 31 de enero de 2024, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó a este despacho el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA**, 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 N.° 024-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 16 de febrero 2023, 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 20 de febrero del 2024, se cumplió con la respectiva notificación de la Resolución de Sub Gerencia N.° 024-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 16 de febrero del 2024, y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos, dando inicio al procedimiento administrativo disciplinario;

Que, asimismo, a través del Informe N.° 519-2024-MDA/GAF-SGRH del 23 de febrero del 2024, este Despacho, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, todo lo actuado en relación con el inicio del PAD instaurado al servidor **HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA**, para su apoyo en la elaboración del proyecto de Informe del órgano instructor; asimismo, se le informó que, mediante el Documento Simple N° 10899-2024 de fecha 20 de febrero de 2024, el referido servidor ha presentado su descargo en contra de la Resolución de Sub Gerencia N.° 024-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 16 de febrero del 2024;

Que, a través del Informe N° 0109-2025-MDA/OGA-OGRH de fecha 21 de enero de 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor **ha emitido el Informe Final** correspondiente a la Gerencia Municipal en calidad de Órgano Sancionador;

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 **HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA**, en relación con los hechos reportados mediante el Informe N.° 880-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 10 de mayo de 2023, 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, o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario comprendido durante los días 01, 02, 07, 08, 14, 15, 16, 22, 23 y 29 de enero de 2023; así como, haberse ausentado injustificadamente por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de febrero; y, por haberse ausentado injustificadamente cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, comprendido durante los días 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10 y 16 de marzo del años 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) Mediante Memorándum N° 0270-2023-MDA/GSC-SGCOS de fecha 27 de febrero de 2023, la Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones informa a la Sub Gerencia de Recursos Humanos que el personal CAS **Henry Kevin Amancio Alanya** faltó a sus labores consecutivamente sin justificación alguna los días 24, 25 y 26 de febrero del año 2023.
- b) A través del Informe N° 128-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 03 de marzo de 2023, la encargada del Área de Control de Personal de la Sub Gerencia de Recursos Humanos informa sobre las inasistencias consecutivas del servidor **Henry Kevin Amancio Alanya** de los meses de febrero (24, 25, 26, 27 y 28) y marzo (01, 02 y 03) del año 2023.
- c) Por el informe N.° 880-2023-MDA/GAF-SRH de fecha 17 de agosto del 2023, el Sub Gerente de Recursos Humanos, comunicó a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, las inasistencias injustificadas del servidor **Henry Kevin Amancio Alanya**, quien presuntamente estaría faltando injustificadamente a sus labores según el siguiente cuadro:

N. °	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	ÁREA	FECHA DE INASISTENCIAS
1	46493412	Henry Kevin Amancio Alanya	Sub Gerencia de Control, Operacione s y Sanciones	01, 02, 07, 08, 14, 15, 16, 22, 23 y 29 de enero; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de febrero; y 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10 y 16 de marzo Del 2023

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 calendarios.
- 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.

Siendo así el citado servidor se encuentra inmerso en lo señalado en el tipo (i) y (ii) que refiere "Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos en un periodo de 30 días calendarios, así también, ausencias injustificadas por más de cinco días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios";

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 qué 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 01, 02, 07, 08, 14, 15, 16, 22, 23 y 29 de enero; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de febrero; y 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10 y 16 de marzo de 2023; supuesto que calzaría en "ausencias injustificadas por más de por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) 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 **HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA**, condición de Inspector de Comercio Informal - Águila perteneciente a la Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Ate, al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria al haberse ausentado injustificadamente cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, comprendido durante los días 01, 02, 07, 08, 14, 15, 16, 22, 23 y 29 de enero de 2023; así como, haberse ausentado injustificadamente por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de febrero; y, por haberse ausentado injustificadamente cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, comprendido durante los días 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10 y 16 de marzo del años 2023, al haberse ausentado por 49 días de manera consecutiva y no consecutiva en un periodo de 30 días calendarios, durante los meses de enero a marzo del 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;

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

Pronunciamiento sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA

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 HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA.

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.° 519-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 22 de febrero de 2024, ha señalado que, a través del Documento N° 10899-2024 de fecha 20 de febrero de 2024, el servidor **Henry Kevin Amancio Alanya**, ha presentado descargos contra la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 024-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 16 de febrero de 2024, señalando lo siguiente:

DESCARGO DEL SERVIDOR HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA

"(...)

- Que, los días 02, 07, 08, 14, 15, 16, 22, 23 y 29 de enero de 2023, no asistí por problemas fuertes de índole familiar.
- Que, del 01 al 25 de febrero de 2023, si asistí, y falté 6 días, 3 días consecutivos por problemas familiares, y me acerqué al campo a trabajar; pero el jefe inmediato me dijo que ya no labore, por mi insistencia.
- Que, deje de laborar del 25 de febrero al 18 de marzo de 2023.
- Que, nuevamente me acerqué a la Municipalidad por mis vacaciones trucas, y converse con mi jefe inmediato, quien me dijo que vuelva el día 20 de marzo 2023, día en que reintegré.
- Que, el día 29 de marzo de 2023, me pusieron falta, pero era el día de mi descanso; y así hubo otros días que ha sido mi descanso, pero me tomaron como falta.
- Que, pido por la justificación de estos días en los cuales de trabajar; y comprometiéndome a no volver a faltar.

(...)"

ANÁLISIS Y COMENTARIOS DEL DESCARGO PRESENTADO

- 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 Henry Kevin Amancio Alanya en su condición de Inspector de Comercio Informal - Águila, perteneciente a la Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Ate, de acuerdo a los medios probatorios analizados por este Órgano Instructor se denota que el servidor involucrado reconoce las faltas injustificadas de los meses de enero, febrero y marzo, el cual, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a su centro laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar al precisar que no asistió a su centro de labores por "problemas de índole familiar", sin presentar medios probatorios fehacientes que demuestren la justificación de su inasistencia, tal y como se demuestra en los medios de prueba obrantes en el presente expediente administrativo 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, que señala: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución", previo proceso administrativo: (...) j) "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos, o por más de cinco (5) días no

consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario"; por otro lado, debemos indicar que la potestad administrativa actualmente se encuentra vigente.

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 Inspector de Comercio Informal - Águila, perteneciente a la Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Ate, hasta el momento de la presentación de sus descargos no ha desvirtuado y mucho menos adjuntado algún medio de prueba que pueda desvirtuar lo señalado en la denuncia y/o reporte sobre la imputación realizada por este Órgano Instructor, evidenciándose que con su actuación se encuentra acreditada dicha falta administrativa que solo trae una afectación a los intereses generales de esta corporación edil (Municipalidad Distrital de Ate), a fin de evitar y poner en riesgo el normal desarrollo y orden de la continuidad operativa de esta entidad.

Alegaciones del investigado en la fase sancionadora

Que, con fecha 27 de enero de 2025, se le notificó al servidor procesado la Carta N.º 0012-2025-MDA/GM, mediante la cual se le pone de conocimiento el Informe N.º 00109-2025-MDA/GAF-OGRH, de fecha 21 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, 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, ni tampoco presentó alegaciones en fase sancionadora;

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 en 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-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

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

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 injuriante 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:

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

Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción.

En ese sentido, el interés general vulnerado ha sido el correcto funcionamiento de la Municipalidad Distrital de Ate, y el bien jurídico afectado, es el perjuicio a la Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones Mantenimiento y Ornato al no tener un personal a su disposición para cumplir sus funciones.

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

En este punto, la presente falta no aplica el criterio de especialidad, ya que por su propia naturaleza es reprochable independientemente de la especialidad con la que cuente. Si bien es cierto, el trabajador no ostenta un cargo de toma de decisión o dirección, él mismo forma parte de un engranaje que trabaja en forma conjunta en la Sub Gerencia de Mantenimiento y Ornato.

d) Circunstancias en que se comete la infracción.

Se evidencia que el servidor imputado cometió la infracción, a sabiendas que es obligación de todo trabajador de la Municipalidad Distrital de Ate, según la Directiva N.º 14-2015-MDA/GP-SGPMI aprobada con Resolución de Gerencia Municipal N.º 117 del 23 de noviembre de 2015 "Directiva que regula el Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Ate", asistir diariamente y cumplir con el horario de labores vigente, así como permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada laboral.

e) Concurrencia de varias faltas.

Se aprecia que a través del Memorandum N°259-2022-SGRH-GAF/MDA de fecha 15 de febrero 2022, el servidor investigado obtuvo llamada de atención por segunda vez, al haber faltado continuamente en los días 03, 08, 09, 14, 17, 19, 22 y 30 del mes de enero de 2022.

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:

En el presente caso, no existe reincidencia en la comisión de la falta.

h) Continuidad en la comisión de la falta

Este criterio hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. En el presente caso, sí existe continuidad en la comisión de la falta al presentar faltas injustificadas en los meses de enero a marzo del año 2023, motivo por el cual se cumple con esta condición

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, a manera de ilustración respecto de casos análogos sobre la falta imputada, cabe señalar que mediante Resolución 0001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 14 de octubre de 2021 el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de destitución por ausencias injustificadas, indicando que, si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, la magnitud de las inasistencias equivale a un periodo de 4 meses y 12 días, por lo que se justifica la referida sanción. Asimismo, mediante Resolución 000162-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 19 de enero de 2021, el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de destitución por ausencias al centro de trabajo por diecisiete (17) días, estableciendo que por el citado periodo de ausencias también corresponde la sanción de destitución;

Que, en ese sentido, se debe detallar que si bien es cierto no concurren todos los elementos de graduación de sanción, se debe merituar que se aprecia grave afectación a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; así como, la intencionalidad en la conducta del servidor, tal como se describió precedentemente. En ese sentido, se colige que debe recaer sobre el servidor un reproche de máxima gravedad y que llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que, el servidor investigado presenta ausencias injustificadas a su centro de labores por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario;

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponer, conforme a lo previsto en el artículo 103 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, se deberá considerar si el servidor investigado; se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previstos en el artículo 104 de la referida norma; verificando que, conforme a lo revisado en autos, en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes y advirtiéndose suficientes indicios de que el actuar del servidor en la comisión del hecho enunciado constituye falta administrativa disciplinaria; esta Gerencia Municipal, autoridad del presente procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente;

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

Que, en el presente caso, conforme a las razones expuestas en los párrafos precedentes, y siendo que las posibles sanciones 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 no haber presentado descargos el citado servidor, ha decidido mantener la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, y la medida accesorio de Inhabilitación para ejercer función pública por un periodo de cinco (5) años al encontrarse debidamente acreditada la falta;

Que, respecto de la sanción de destitución, es preciso señalar que el artículo 105 del Reglamento General de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, establece lo siguiente:

"Artículo 105.- Inhabilitación automática Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario. A efectos de dar a conocer tal inhabilitación a todas las entidades, la imposición de la sanción de destitución debe ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, a más tardar, al día siguiente de haber sido notificada al servidor civil" (El resaltado es nuestro);

Que, de acuerdo con la norma citada, la inhabilitación para el ejercicio de la función pública es por cinco (5) años, como sanción accesoria de la destitución, siendo eficaz y ejecutable una vez que la sanción principal haya quedado firme y se haya agotado la vía administrativa;

Que, en ese sentido, atendiendo a los tipos de sanciones y criterios para la determinación y graduación de las sanciones reguladas por la Ley del Servicio Civil, ha quedado acreditada la falta en la que incurrió el mencionado servidor, por tanto, corresponde imponer la sanción de **DESTITUCIÓN**, prevista en el literal c) del artículo 88° de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil;

III LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, en la aplicación de la sanción a imponer, se debe ponderar los criterios exigidos en el numeral 3 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS y demás normas modificatorias (en adelante, el T.U.O. de la Ley N.º 27444), así como las condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley de Servicio Civil, Ley N.º 30057;

Que, en el presente caso, el Órgano Instructor emitió el Informe de Órgano Instructor a través de Informe N.º 2238-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 10 de julio de 2024, recomendando la sanción de **DESTITUCIÓN** en mérito a los criterios de graduación de la sanción señalados en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057; encontrándose acreditada la comisión de la falta incurrida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057, al haberse ausentado injustificadamente cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, comprendido durante los días 01, 02, 07, 08, 14, 15, 16, 22, 23 y 29 de enero de 2023; así como, haberse ausentado injustificadamente por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de febrero; y, por haberse ausentado injustificadamente cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, comprendido durante los días 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10 y 16 de marzo del años 2023, al haberse ausentado por 49 días de manera consecutiva y no consecutiva en un periodo de 30 días calendarios, durante los meses de enero a marzo del correspondiente al año 2023;

Que, por lo expuesto, y atendiendo a la falta incurrida por el servidor, este Despacho impone al servidor **HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA**, la sanción de **DESTITUCIÓN**, la misma que se encuentra regulada en el literal c) del artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057.

IV DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

Que el servidor **HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA**, podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo N.º 117 del Reglamento de la LSC.

Que, asimismo, de acuerdo al artículo antes señalado, la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

V PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, para ambos recursos (reconsideración y apelación), la impugnación debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del acto que considere le cause agravio.

VI DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO IMPUGNATIVO

Que, el recurso de reconsideración se interpone ante la autoridad que emitió el acto que le haya causado agravio, para ser resuelto en el plazo de quince (15) días hábiles.

Que, el recurso de apelación se presenta ante la autoridad administrativa quien emitió el acto administrativo, a efectos de ser elevado al Tribunal de Servicio Civil - SERVIR.

VII DE LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO IMPUGNATIVO

Que, el recurso de reconsideración será resuelto por la misma autoridad emitió el acto administrativo, y el recurso de apelación será elevado al Tribunal de Servicio Civil – SERVIR, previa verificación de los requisitos de admisibilidad.

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° 615-MDA, y, demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **IMPONER** al servidor **HENRY KEVIN AMANCIO ALANYA**, la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN** por la comisión de la falta incurrida en el 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 la finalidad de que el servidor pueda presentar los recursos que considere pertinente de conformidad con la parte considerativa de la presente resolución y con las formalidades de Ley.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cumplir los efectos de la presente resolución en lo que corresponda a sus competencias e inserte una copia original o autenticada de la misma en el legajo personal del servidor sancionado conforme a Ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC, consentida o confirmada la presente.

ARTÍCULO CUARTO. – **SEÑALAR**, que los medios impugnatorios de reconsideración o apelación podrán ser interpuestos en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de recibida la presente Resolución.

ARTÍCULO QUINTO. – **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