

VISTO:

El Expediente Administrativo Disciplinario n.° 150-2023-STPAD y el Informe n.° 000065-2025-MDA/GAF-SGRH de fecha 11 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 la servidora **ELIZABETH MARTINEZ NUÑEZ**; 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 la servidora **ELIZABETH MARTINEZ NUÑEZ**; en su calidad de Abogada de la Secretaria General 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.° 008-2024-MDA/STPAD de fecha 12 de enero de 2024, a través del cual la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó el inicio del PAD en contra de la servidora **ELIZABETH MARTINEZ NUÑEZ**, en su calidad de Abogada de la Secretaría General 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, en razón de haber incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendiendo los días 25, 26, 27, 30 y 31 de enero de 2023;

Que, a través de la Resolución n.° 019-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 08 de febrero de 2024, y notificada con fecha 12 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 a la servidora **ELIZABETH MARTINEZ NUÑEZ**, 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.° 517-2024-MDA/GAF-SGRH del 22 de febrero 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 a la servidora **ELIZABETH MARTINEZ NUÑEZ**, para su apoyo en la elaboración del proyecto de Informe del órgano instructor; asimismo se le informó que la referida servidora a la fecha no ha presentado su descargo correspondiente;

Que, mediante Informe n.° 000065-2025-MDA/GAF-SGRH, de fecha 11 de enero de 2025, la Subgerencia de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, seguido contra la servidora **ELIZABETH MARTINEZ NUÑEZ**, 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 23 de enero de 2025, se le notificó a la servidora **ELIZABETH MARTINEZ NUÑEZ**, la Carta N° 00005-2025-MDA/GM, el cual contenía el Informe N° 000065-2025-MDA/GAF-SGRH de fecha 11 de enero de 2025, y asimismo se señala que podría solicitar el Informe Oral, dentro de un plazo de tres (03) días de notificada. Cabe precisar que la servidora no solicitó el Informe Oral.

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 a la, servidora **ELIZABETH MARTINEZ NUÑEZ** en su calidad de Abogada de la Secretaria General de la Municipalidad Distrital de Ate, habría incurrido en la falta administrativa disciplinaria por haberse ausentado de sus labores injustificadamente por más de tres (03) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario comprendidos los días 25, 26, 27, 30 y 31 de enero 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;

- a) Informe N° 271-2023-MDA/SG de fecha 20 de febrero de 2023, el Secretario General de la Municipalidad Distrital de Ate, comunico a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, respecto a las ausencias injustificadas del mes de enero 2023 de la servidora **ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ** en su condición de Abogado perteneciente a la Secretaría General de la Municipalidad Distrital de Ate;
- b) Informe N° 826-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 03 de mayo de 2023, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remitió a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate, a fin de realizar la investigación previa y precalificación de la falta administrativa.
- c) Informe N° 0244-2023-MDA-STPAD de fecha 15 de diciembre de 2023, la Secretaria Técnica solicito al Área de Control y Asistencia un reporte de inasistencias.
- d) Informe complementario N° 2281-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 27 de diciembre de 2023, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, preciso que la servidora **ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ** presentó ausencias injustificadas desde el 25 al 31 de enero de 2023, conforme a lo expresado habría incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas **por más de tres (03) días consecutivos** en un periodo de treinta días (30) días calendarios **comprendidos en el mes de enero de 2023**, como se puede observar:

AÑO	MES	DÍAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	TOTAL DÍAS
2023	ENERO	25, 26, 27, 30 y 31	05
TOTAL DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS CONSECUTIVAS PERIODO (30 DÍAS)			05

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 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 a la referida servidora inasistencias los días 07, 11, 13, 14, 16 y 23 de enero 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 a la servidora **ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ**, en su calidad de Abogada de la Secretaria General de la Municipalidad Distrital de Ate, habría incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas más de tres (03) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendido los días 25, 26, 27, 30 y 31 de enero 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 de la servidora ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ.

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 la servidora ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ

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.º 517-2024-MDA/GAF-SGRH, ha

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

señalado que la servidora **ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ, NO** ha presentado descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados;

Alegaciones del investigado en la fase sancionadora Informe Oral

Que, con fecha 23 de enero de 2025, se le notificó a la **ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ** la Carta N.º 000005-2025-MDA/GM, mediante la cual se le pone de conocimiento el Informe N.º 000065-2025-MDA/GAF-SGRH, de fecha 11 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 la servidora investigada 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 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 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;

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

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 la servidora investigada 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:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
Considerando que con su actuar demuestra el incumplimiento a asistir a laborar a su centro de labores, lo cual significa que el servidor imputado estuvo ausente a su centro de labores por más de tres (03) días consecutivos comprendiendo los días 25, 26, 27, 30 y 31 de enero de 2023; lo cual efecto el normal desarrollo operativo de las funciones y actividades que tenía a su cargo como parte de los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, entiéndase aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, es decir el adecuado funcionamiento de la Administración Pública siendo su función de Abogado de la Secretaria General de la Municipalidad Distrital de Ate.	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	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. (No aplica)	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	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 Abogada de la Secretaria General 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.	
Circunstancias en que se comete la infracción.	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.
Se evidencia que la servidora imputada 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).	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se aprecia la concurrencia de varias faltas. (No aplica)	
Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	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. (No aplica)	
Reincidencia	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 (No aplica)	
Continuidad en la comisión de la falta.	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. (No aplica).	
Beneficio ilícitamente obtenido.	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 (No aplica)	

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 cinco (05) 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 atención a lo expuesto y de la evaluación de los documentos que obran en el expediente administrativo, se verifica en principio que la servidora **ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ**, en su calidad de Abogada de la Secretaria General de la Municipalidad Distrital de Ate, que la investigación cumple con 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 la sanción más grave y adecuada para aplicar al concreto es la **DESTITUCIÓN**, separándolo de la función pública de manera definitiva, el cual hace eficaz desde el día siguiente del acto de notificación;

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.° 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.° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS y demás normas modificatorias (en adelante, el T.U.O. de la Ley n.° 27444), así como las condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley de Servicio Civil, Ley n.° 30057;

Que, en el presente caso, el Órgano Instructor emitió el Informe de Órgano Instructor a través de Informe n.° 4003-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 30 de diciembre 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.° 30057; encontrándose acreditada la comisión de la falta incurrida en el literal j) del artículo 85° de la citada Ley, al ausentarse injustificadamente por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendido entre 02/01/2023 al 31/01/2023, al haberse ausentado los días: 02, 05, 06, 07, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 22 y 23 de enero de 2023; transgrediendo con ello el literal j) del artículo 85° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil;

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.° 30057, Ley del Servicio Civil;

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

Que la servidora **ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ**, podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo n.° 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 que 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.º 27972; Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM; la Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia N.º 101-2015-SERVIR-PE, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Ate, aprobado con Ordenanza n.º 615-MDA, y, demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **IMPONER** la servidora **ELIZABETH MARTÍNEZ NUÑEZ**, la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN** por la comisión de la falta incurrida en el literal j) del artículo 85 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de 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 Sub Gerencia 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

DPD/dg