

VISTO:

El Expediente Administrativo Disciplinario n.º 082-2023-STPAD y el Informe del Órgano Instructor n.º 4003-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 30 de diciembre de 2024, 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 **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**; y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 194º modificado por la Ley n.º 30305, Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley n.º 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 92º de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230º de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, teniendo presente el artículo 93º de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio, en cuanto a las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, el artículo 102º del Reglamento precitado, constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88º 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.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General;

Que, mediante Resolución n.º 015-2024-MDA-GAF-SGRH, de fecha 31 de enero de 2024, y notificada con fecha 5 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 **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**; en su calidad de Barrendero de la Subgerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos 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.° 024-2024-MDA/STPAD de fecha 26 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 **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, su calidad de Barrendero de la Subgerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos 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 cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendido entre el 07/01/2023 al 05/02/2023, al haberse ausentado los días: 07, 11, 13, 14, 16 y 23 durante el mes de enero de 2023;

Que, a través de la Resolución n.° 015-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 31 de enero de 2024, y notificada con fecha 5 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 **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, 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, mediante Documento Simple n.° 8750-2024 de fecha 9 de febrero de 2024, la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, presentó sus descargos a los cargos imputados;

Que, mediante Informe n.° 4003-2024-MDA/GAF-SGRH, de fecha 30 de diciembre de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, seguido contra la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, 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, el día 22 enero de 2024, a las 03:30 p.m., en las instalaciones de este Órgano Sancionador se llevó a cabo la audiencia de Informe Oral del citado Procedimiento Administrativo Disciplinario; se deja constancia de dicha audiencia en las grabaciones (CD) que forman parte del referido expediente;

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 **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, en su calidad de Barrendero de la Subgerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos 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 entre el 07/01/2023 al 05/02/2023, durante los días 07, 11, 13, 14, 16 y 23 de enero de 2023; transgrediendo con ello el literal j) del artículo 85° de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil;

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.º 001-2023/MDA-GGA-SGGMRS-MDA de fecha 27 de enero de 2023, a través del cual el Supervisor de Aseo de la zona II, dio cuenta a la Subgerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos, las inasistencias al trabajo de la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, los días 07, 11, 13, 14, 16 y 23 de enero de 2023;
- b) Informe n.º 098-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 21 de febrero de 2023, mediante el cual la responsable del Área de Control de Personal de la Subgerencia de Recursos Humanos, informó sobre las inasistencias injustificadas de la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, señalando que dicha servidora faltó a su centro de labores los días 07, 11, 13, 14, 16 y 23 de enero de 2023;
- c) Informe n.º 145-2023-MDA/GAF-SGRH-MGOZ de fecha 13 de marzo de 2023, el Encargado de Certificaciones y Archivo de la Subgerencia de Recursos Humanos, emite el Informe Escalafonario de la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**;
- d) Informe n.º 585-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 28 de marzo de 2023, la Subgerencia de Recursos Humanos, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, todo lo actuado en relación a las inasistencias injustificadas de la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, para la investigación y la precalificación de la falta;

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; todo ello en un periodo que comprende desde el 7 de enero al 5 de febrero 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 **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, en su calidad de Barrendero de la Subgerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos de la Municipalidad Distrital de Ate, habría incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendido entre el 07/02/2023 al 05/02/2023, al haberse ausentado los días: 07, 11, 13, 14, 16 y 23 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 SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE.

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 SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE.

Que, respecto, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el expediente se advierte que la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, mediante el documento n.º 8751 de fecha 9 de febrero de 2023, ha presentado sus descargos respectivos, en el ejercicio de su derecho de defensa manifestando entre otros lo siguiente:

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

1. (...) este documento me ha sido dejado debajo de la puerta el día 6 de febrero de 2024, lo que transgrede por completo la normativa referente a la correcta notificación de resoluciones administrativas contemplada en la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27444. (sic).
2. (...) que el procedimiento que se me ha instaurado en mi contra es ilegítimo e ilegal, pues los obreros municipales tenemos el régimen de la actividad privada como rector de la relación laboral con las municipalidades, conforme a lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades que se encuentra vigente a la fecha. (sic)
3. (...) el Congreso de la República ha emitido la Ley N.º 30889, que deja claro que los obreros municipales no estamos comprendidos en la Ley del Servicio Civil N.º 30057. Por ello resulta ilegítimo e ilegal que inicien procedimientos disciplinarios con esta norma que claramente señala lo siguiente. (...) (sic).
4. Los demás días que me imputan, es decir 07, 11, 13, 16 y 23, he asistido a mi centro laboral, he firmado el cuaderno de asistencia y procedido a efectuar mis labores. En este cuaderno de asistencia firmamos todos los trabajadores del área al ingresar a laborar y se puede corroborar que he puesto mi rúbrica los días que se indica que he faltado. (sic)

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, de la evaluación realizada al descargo presentado por la servidora imputada, debemos precisar que el mismo no desvirtúa las imputaciones vertidas en su contra, así como no generan duda razonable a su favor, al respecto es necesario meritarse los puntos más resaltantes señalados por la servidora en su respectivo documento de descargo de acuerdo a los siguientes criterios:

Sobre el punto 1.- La citada servidora ha manifestado que la notificación realizada el día 6 de febrero de 2024, transgrede la normativa referente a la correcta notificación, por haberse dejado por debajo de la puerta la resolución n.º 015-2024-MDA-GAF/SGRH.

Al respecto, debemos señalar lo indicado en el artículo 21.- Régimen de la notificación personal del TU0 de la Ley n.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, que refiere en sus numerales 21.4 y 21.5 lo siguiente:

21.4 La notificación personal, se entenderá con la persona que deba ser notificada o su representante legal, pero de no hallarse presente cualquiera de los dos en el momento de entregar la notificación, podrá entenderse con la persona que se encuentre en dicho domicilio, dejándose constancia de su nombre, documento de identidad y de su relación con el administrado.

21.5. En el caso de no encontrar al administrado u otra persona en el domicilio señalado en el procedimiento, el notificador deberá dejar constancia de ello en el acta y colocar un aviso en dicho domicilio, indicando la nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación. Si tampoco pudiera entregar directamente la notificación en la nueva fecha, se dejará debajo de la puerta un acta conjuntamente con la notificación, copia de los cuales serán incorporados en el expediente. (el subrayado es nuestro)

Ahora bien, en relación a la fecha de notificación, la citada servidora ha manifestado en su descargo que la notificación fue el día 6 de febrero de 2024; en esta parte se debe dejar en claro que lo señalado por la citada servidora carece de veracidad toda vez que la notificación se llevó a cabo el día 5 de febrero de 2024, como se detalla en la figura n.º 1. (Página 194);

Seguidamente, ha manifestado que se dejó la mencionada resolución bajo puerta y que dicho acto transgrede la normativa referente a la correcta notificación; En relación con la correcta notificación se debe observar lo señalado en el numeral 21.5 del artículo 21 de la del TU0 de la Ley n.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General; por tal motivo dicha afirmación carece de fundamentos de derecho, toda vez que la entidad siguió los procedimientos establecidos en el TU0 de la Ley n.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General; obsérvese la figura n.º 2, (Página 194) al no

encontrarse ninguna persona en el domicilio se dejó el aviso de notificación para nueva fecha; y en la figura n.º 3, (Página 194) al no encontrarse ninguna persona en el domicilio se cumple con dejar la mencionada resolución bajo puerta, cumpliéndose así con lo señalado en la citada norma. En consecuencia, en esta parte todo lo señalado por la servidora Serafina Justina Anaya Valverde, respecto a la debida notificación, ha quedado desvirtuado en todas sus partes;

Con relación a los puntos 2 y 3.- La citada servidora, en su descargo, ha indicado que el procedimiento que se le ha instaurado es ilegítimo e ilegal, pues los obreros municipales tienen el régimen de la actividad privada, lo manifestado no carece de veracidad; pero debemos señalar lo siguiente: El Informe Técnico n.º 1007-2015-SERVIR/GPGSC, ha indicado que: *"El régimen disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil se encuentra vigente desde el 14 de setiembre de 2014, y es aplicable a los servidores públicos de los decretos Legislativos 276, 728 y 1057 independientemente que las entidades en las cuales presten servicios haya o no iniciado el proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil"*

Asimismo, en relación con los supuestos de aplicación personal del régimen disciplinario, en caso de los obreros municipales, según el Informe Técnico n.º 688-2017-SERVIR/GPGSC han señalado: *"que las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil, se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014, siendo de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (Decreto Legislativo 276, 728 y 1057) de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipales, los obreros municipales son servidores públicos que se rigen por el régimen laboral de la actividad privada (D.L. 728), los obreros de gobierno regional y local (entre los que se encuentran obreros municipales) al haber sido incluidos por la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los expedientes 0025-201J-P/ETC, 0003-2014-P/ETC, 0008-2014-P/ETC, 0017-2014-P/ETC, publicadas el 4 de mayo de 2016, dentro de los alcances de la Ley del Servicio Civil, se sujetan al régimen y procedimiento disciplinario de dicha Ley, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCI y la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGS"*.

Además, debe tenerse en cuenta que a través del Informe n.º 0145-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 13 de marzo de 2023, se ha indicado que la citada servidora pertenece al Régimen Legislativo n.º 1057, en consecuencia, le corresponde la aplicación de la Ley n.º 30057 del Servicio Civil;

Con relación al punto 4.- En relación con lo manifestado por la citada servidora en el referido numeral, si bien se adjuntan copias de las hojas del cuaderno de asistencia y se observa la firma de dicha servidora, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario mediante el Informe n.º 247-2024-MDA/STPAD de fecha 20 de febrero de 2024, requirió a la Sub Gerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos indique lo siguiente:

*"Respecto a la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, manifiesta que asistió a laborar los 7, 11, 13, 16 y 23 de enero de 2023 (...) para lo cual adjunta copias de las hojas del cuaderno de asistencia de esos días, indique si dicha evidencia es real y si dicho cuaderno es un control autorizado por dicha Subgerencia, en vista que se ha podido observar que no lleva visto bueno ni firma por parte de algún jefe"*.

"Indicar documentalmente de qué modo se lleva a cabo el control de asistencia de personal en cuestión, asimismo confirmar la veracidad de lo comunicado por esa Subgerencia, a través del Memorandum n.º 019-2023-MDA/GGA0/SGGMRS a la Sub Gerencia de Recursos Humanos que señaló las inasistencias de la Sra. Serafina Justina Anaya Valverde, los días. 7, 11, 13, 14, 16 y 23 hasta la fecha"

Por esta razón, la Sub Gerente de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos, mediante el Informe n.º 087-2024-MDA/GGAO-SGGMRS de fecha 20 de marzo de 2024, ha confirmado las faltas injustificadas;

Que, de lo señalado se puede concluir que la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE** incurrió en la falta tipificada en el literal j) del artículo 85, 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 o más de (...);

Alegaciones del investigado en la fase sancionadora Informe Oral

Que, con fecha 10 de enero de 2025, se le notificó a la servidora procesada la Carta n.º 000001-2024-MDA/GM, mediante la cual se le pone de conocimiento el Informe N.º 4003-2024-MDA/GAF-SGRH, de fecha 30 de diciembre de 2024, formulado por el Órgano Instructor; asimismo se le hizo saber de considerarlo pertinente solicite en el plazo de tres (3) días el informe oral respecto a los hechos que se le imputan;

Que, habiendo transcurrido el plazo establecido por ley para efectuar la solicitud de informe oral y de la revisión de los actuados administrativos obrantes en el expediente se puede apreciar que la servidora investigada presentó con documento n.º 3100 de fecha 15 de enero de 2025, una solicitud de programación de informe oral. Requerimiento que fue programado por este Órgano Sancionador para el día miércoles 22 de enero de 2025 a horas 03:30 p.m. haciéndole de conocimiento a la servidora imputada a través de la Carta n.º 000003-2025-MDA/GM debidamente notificada el 21 de enero de 2025;

Que, estando presente el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Gerente Municipal en calidad de Órgano Sancionador, se instaló la audiencia de informe oral de la siguiente manera:

(...)

ST: Siendo el día de hoy 22 de enero del año 2025, vamos a dar inicio al presente informe oral recaído en este caso en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario contra Serafina Justina Anaya Valverde, se encuentra con nosotros el Gerente Municipal que está cumpliendo la función de órgano sancionador, mi persona como Secretario Técnico del PAD de Municipalidad Distrital de Ate, también se encuentra el abogado defensor de la señora Serafina Justina Anaya Valverde, vamos a dar inicio rápidamente a esta audiencia, no sin antes se pueda acreditar el abogado defensor.

ABOGADO: Si abogado Alejandro Bazan Olivos, con registro del colegio de abogados de Lima número 07503 con domicilio legal señalado ahí en el petitorio del uso de la palabra para todos los fines legales

ST: Muy bien Doctor Alejandro. 5 minutos para poder realizar el informe oral respectivo son las 3:35.

ABOGADO: La procesada Anaya Valverde Serafina Justina presta servicios en limpieza pública siendo esa su condición laboral, es principio del derecho laboral, el de la primacía de la realidad, no es la condición de servidora obrera la que determina el contrato ni el documento que se celebre para su contratación, sino la función que realmente desempeña siendo ello así es absolutamente cierto que la demandante es servidora obrera en atención a que presta servicio de limpieza pública bajo un régimen de contratación CAS, que a nuestro juicio, no solo a nuestro juicio si no a la primer sentencia judicial que ya sido emitida en un proceso independiente, ya hay un fallo a favor del reconocimiento de su régimen de su régimen laboral de la actividad privada 728 de la hoy procesada por medida disciplinaria. siendo ello así invoco el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades la que señala que el régimen laboral que le corresponde a la demandante es el régimen laboral privado, la ley 30889 precisa que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales están sujetos al régimen laboral de actividad privada del decreto legislativo 728 y que no están comprendidos en el régimen laboral establecido por el la ley del servicio civil ley 30057, el reglamento de seguridad y salud del trabajo de los obreros municipales, Decreto Supremo 017-2017-TR, establece en su artículo quinto que son campos de desarrollo para los obreros municipales las actividades señala lo siguientes las actividades de los obreros municipales se desarrolla en los siguientes campos a) limpieza pública barrido de vías públicas etc esa es la naturaleza jurídica de la relación laboral que tiene mi patrocinada y la entidad que ud representa entonces bien ha quedado claramente establecido que la procesada no se encuentra sujeto

a ley del servicio civil, argumento siguiente que corrobora lo antes dicho está en el propio reglamento del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley servir, en el artículo 90 de este reglamento, en el ámbito de su aplicación quienes están sujetos quienes pueden ser procesado en este marco normativo y en primer lugar señala los funcionarios públicos de designación o remoción regular etc etc, son funcionarios públicos de designación o remoción b) los funcionarios públicos de libre designación y remoción c) los directivos públicos d) los servidores civiles de carrera y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente tipo en ninguna parte de esta disposición que es (se cortó la red en esta parte) se ha violentado la constitución política en su artículo 139 inciso 3 y 5 entonces queda claro que en el presente proceso se ha incurrido en un vicio de nulidad entonces solito en este acto de que se declare la nulidad de todo lo actuado hasta esta instancia a viva cuenta que se aplicado disposiciones normativas que no le corresponden a la administrada anaya valverde serafina justina son los términos de mi exposición

ST: *Muy bien muchas gracias doctor Alejandro Bazan Olivos, habiendo escuchado por el plazo de 5 minutos vamos por dar por concluido la presente audiencia de informe oral siendo el día de hoy miércoles 22 de enero del año 2025 hora 3:41 de la tarde esta audiencia ha sido grabada via google meet y va ser anexada integrada dentro del expediente administrativo damos por concluida la presente audiencia.*

(...)

Que, de la revisión del informe Oral, no se advierte argumentos que desvirtúen la imputación en su contra, enfocándose la defensa de la imputada a señalar que a su patrocinada no le corresponde la aplicación de la norma emitida a través de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, por los argumentos señalados; argumentos similares a los descritos en el descargo presentado por dicha servidora, los mismos que fueron analizados por el Órgano Instructor descritos en su informe final; que por ese motivo el tema fue abordado y aclarado; no justificando en si las inasistencias motivo del presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, al respecto este Órgano Sancionador trae a colación lo señalado en el Informe Técnico n.º 354-2019-SERVIR/GPGC de fecha 28 de febrero de 2019, respecto al ámbito de aplicación del régimen disciplinario de la ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil en sus literales siguientes:

2.7 Al respecto, el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que la expresión servidor civil está referida a los servidores del régimen de la Ley del Servicio Civil organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias; comprendiendo, además, a los servidores de todas las entidades, independientemente del nivel de gobierno, ya sea que se regulen por los Decretos Legislativos n.º 276, 728 o 1057, entre otros

2.8 Anudado a ello, el numeral 4.1 de la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC², Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, cuya versión actualizada se aprobó por la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 092-2016-SERVIR-PE, precisa que el régimen disciplinario es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos n.º 276, 728 y 1057 y la misma Ley del Servicio Civil, así como a los servidores civiles comprendidos dentro del Régimen Especial para Gobiernos Locales.

Que asimismo en relación a lo señalado lo por la defensa de la imputada, sobre el régimen laboral n.º 728 aplicado a los Procedimiento Administrativos Disciplinarios, se tiene a bien señalar los siguientes fundamentos de la Resolución n.º 000402-2022-SERVIR/TSC - Segunda Sala: **"Sobre el régimen sancionador aplicable en las empresas municipales"**.

² Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N' 101-2015-SERVIR-PE, versión actualizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N' 092-2016-SERVIR-PE

38.- En cuanto a los trabajadores de las empresas municipales, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 precisó que únicamente les sería aplicable, supletoriamente, el artículo III del Título Preliminar de la citada ley, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; así como el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador;

39.- Sobre esto último, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, ha precisado que: "El alcance de la Ley del Servicio Civil respecto a las empresas municipales se limita a su aplicación supletoria en las materias establecidas en el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador". Igualmente, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, aclaró que la supletoriedad "implica que en todo aquello no previsto por sus normas especiales, se aplica el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo: Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

41. Si bien es cierto que se deben aplicar las reglas del régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, téngase presente que aquellas disposiciones configuran presupuestos mínimos para garantizar los derechos de los trabajadores, razón por la cual, la Entidad está en la posibilidad de regular un procedimiento que sea más beneficioso para los intereses de ellos. Así, lo ha entendido también SERVIR, al indicar en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, que: "las normas específicas que regulen el régimen disciplinario de los trabajadores de las empresas del Estado deben contener como mínimo las garantías previstas en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, y las desarrolladas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pudiendo dichas organizaciones establecer medidas adicionales que garanticen el respeto por el debido proceso y derecho de defensa (por ejemplo, prever comisiones)".

42.- Por otra parte, la supletoriedad sólo será posible cuando las normas aplicables no afecten la naturaleza normativa de la norma a suplir, esto es, que la norma supletoria no afecte el ordenamiento de la norma a suplir, debiendo ser congruente con sus principios y las bases de sus disposiciones.

43.- La doctrina jurisprudencial comparada coincide con esta regla de supletoriedad, cuando señala que la misma sólo opera cuando se cumple, entre otros, con el requisito de que "las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate"

44.- Por ello, para aplicar supletoriamente alguna disposición de la Ley N° 30057 debe evaluarse la compatibilidad de la regla que se pretende aplicar con aquellas reglas que regulan el régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, no solo vinculándose al contenido propio de la ley, sino de aquellas disposiciones que pudiese haber aprobado la Entidad en relación al procedimiento disciplinario.

Que, en el presente caso la Entidad se ha cumplido con aplicar adecuadamente el principio de tipicidad el cual exige que cuando menos que: las faltas estén previstas en normas con rango de ley; que las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta describan con suficiente certeza la conducta sancionable; y que se realice una correcta subsunción fundamentándose adecuadamente que el hecho imputado se adecue al supuesto previsto como falta.

Que, asimismo y según lo informado por el Subgerente de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (Subgerente de Recursos Humanos) mediante el Informe n.° 000279-2025-MDA/OGA-OG de fecha 3 de febrero de 2025, ha confirmado lo siguiente:

- Que, no se verifica ninguna información o requerimiento judicial en el ámbito de reconocimiento y/o reposición laboral a favor de la servidora SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE.
- Que, la servidora SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE, se encuentra sujeto al Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios CAS D.L. 1057 desde el 1 de abril de 2011.
- Que, en relación a las inasistencias de la servidora SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE, según reporte presenta inasistencias a su centro de labores los días 4, 11, 13, 14, 16 y 23 de enero de 2023.

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"³;

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 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 la servidora investigada se habría ausentado de manera injustificada, produciéndose materialmente un abandono de trabajo;

³ Donaires Sánchez, Pedro. Aplicación jurisprudencial de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Revista Derecho y Cambio Social (2014), Lima. ISSN: 2224-4131

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, ahora bien, el artículo 87º de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a la evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el TSC, mediante Resolución de Sala Plena n.º 001-2021-SERVIR/TSC, ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

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.
Con la comisión de la falta disciplinaria se habría afectado el bien jurídico protegido el cual era efectuar la limpieza de las áreas comunes del distrito (Barrido de Aseo Urbano), respecto a los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Ate; que consiste mantener la limpieza de las áreas comunes del distrito, y teniendo en cuenta que la servidora investigada se desempeñaba como barrendera de la Sub Gerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos, su servicio era indispensable dado que era responsable de contribuir con el aseo urbano del distrito; por ello ocasionó que se desatienda la actividad de la limpieza pública (Aseo Urbano); al no asistir a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de Treinta (30) días calendario, es decir entre el 04/01/2023 al 02/02/2023, durante los días: 4, 11, 13, 14, 16 y 23 de enero de 2023. (Aplica como agravante)	
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 ejercía el cargo de Barrendera. No obstante, en el presente caso no se aplica el criterio de especialidad o jerarquía, toda vez que la naturaleza de las faltas, es igualmente reprochable a todos los servidores, independientemente de la especialidad con la que cuentan. (No aplica)	
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.
No se evidencian hechos externos que influyan en la comisión de la falta (No aplica) .	
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 período 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 **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, en su calidad de barrendero de la Subgerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos 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.º 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 87º de la Ley del Servicio Civil, Ley n.º 30057; encontrándose acreditada la comisión de la falta incurrida en el literal j) del artículo 85º 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 el 07/01/2023 al 05/02/, durante los días 07, 11, 13, 14, 16 y 23 del mes de enero de 2023; transgrediendo con ello el literal j) del artículo 85º de la Ley n.º 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 88º de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil;

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

Que la servidora **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, 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 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 **SERAFINA JUSTINA ANAYA VALVERDE**, 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