

VISTO:

El Expediente Administrativo Disciplinario n.º 082-2023-STPAD y el Informe del Órgano Instructor n.º 4002-2024-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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**; 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 017-2024-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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**; 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.° 026-2024-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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, 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, 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 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;

Que, a través de la Resolución n.° 017-2024-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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, 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.° 8751-2024 de fecha 9 de febrero de 2024, la servidora **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, presentó sus descargos a los cargos imputados;

Que, mediante Informe n.° 4002-2024-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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, 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 27 enero de 2024, a las 11:00 a.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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, 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 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;

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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, los días 02, 05, 06, 07, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 22 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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, señalando que dicha servidora faltó a su centro de labores los días 02, 05, 06, 07, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 22 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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**;
- 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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, 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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, 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 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; 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 JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA.

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 JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA

Que, respecto, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el expediente se advierte que la servidora **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, mediante el documento n.º 8751 de fecha 9 de

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

febrero de 223, ha presentado sus descargos respectivos, en el ejercicio de su derecho de defensa manifestando entre otros lo siguiente:

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.° 30889, que deja claro que los obreros municipales no estamos comprendidos en la Ley del Servicio Civil N.° 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 02, 05, 06, 07, 11, 12, 14, 15, 16, 20 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 meritar 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.° 017-2024-MDA-GAF/SGRH.

Al respecto, debemos señalar lo indicado en el artículo 21.- Régimen de la notificación personal del TUO de la Ley n.° 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.° 1. (Página 199).

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 199) 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 199) 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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, respecto a la debida notificación, ha quedado desvirtuado en todos sus extremos.

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 040-20/4-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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, manifiesta que asistió a laborar los días 02, 05, 06, 07, 11, 12, 16, 20 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 esta 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. **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, los días 2, 5, 6, 7, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 22 y 23 hasta la fecha"*

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

Que, de lo señalado se puede concluir que la servidora **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA** 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.° 00003-2024-MDA/GM, mediante la cual se le pone de conocimiento el Informe N.° 4002-2024-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.° 3347 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 lunes 27 de enero de 2025 a horas 11:00 a.m. haciéndole de conocimiento a la servidora imputada a través de la Carta n.° 000010-2025-MDA/GM;

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:

Informe Oral Exp N°82-2023 STPAD Jessica Consuelo Ríos Rivera.

S.T.- Siendo las 11:18 de la Mañana, voy a pedirle al abogado que pueda acreditarse quien ha presentado ya el documento el Doctor Moral el día 15 de enero de 2025 mediante documento 3347 a autorizado al abogado Moral, puede hacer uso de la palabra.

ABOGADO: *Muchas gracias Secretario Técnico , Gerente Municipal mi credencial de abogado, presentamos en base a las implicaciones que se le hacen a mi patrocinada respecto de las faltas producidas , las inasistencias producidas el 2,5,6,7,11,12,14,15,16,20,22 y 23 de enero del año 2023 ya , el descargo que hemos presentado los Órganos Municipales no pertenecen al régimen del ordenamiento civil en consecuencia hay una sola norma con un solo título que es la ley 30839 que indica clarísimamente que precisa que los horarios de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están contemplados en el régimen laboral establecidos en la ley del servicio civil se rigen por el régimen laboral privado decreto legislativo 2028 ley de productividad y competitividad no señala esta norma ningún omise para aplicar de manera íntegra esta norma Decreto legislativo 2028 los aparta y recordemos que cuando se modifica la antigua Ley Orgánica de Municipalidades el diario debate de esta modificatoria del Artículo 52 se señala que ellos están en este régimen porque no tienen capacidades académicas para poder soportar evaluaciones que si se aplican a otro tipo de trabajadores de los Municipios esto es el espíritu de la norma que le entrega el estado al trabajador municipal para que se rija por este régimen entonces los procedimientos sancionadores que se inician en la municipalidad no están legitimante (...) con los trabajadores municipales, no les corresponde, les corresponde la ley de (...) de faltas graves, los seis días de plazo y la descarga de ese tipo de implicaciones no el procedimiento administrativo sancionador como se ha señalado, por otro lado, señor Gerente Municipal y teniendo en consideración las alegaciones del informe que nos ha corrido traslado el informe N°402 en el que señala*

que dice que debe tenerse en cuenta que través del informe N°401-2023 de fecha 13 de marzo señala que el CAS pertenece al régimen legislativo 1057 marzo del 2023 en consecuencia le corresponde la aplicación de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil respecto a ello señor gerente debo indicar que al parecer no existe una comunicación entre las áreas que corresponden porque con fecha 19 de octubre del año 2022 se ha confirmado la sentencia en donde se debe incorporar a la trabajadora al régimen de la entidad privada esto va a generar ya que con fecha 09 de marzo del 2012 se le multo a la Municipalidad con s/.3500 soles por no cumplir la sentencia y además que se inicie un proceso penal por desacato esta cantidad de dinero hace parte del presupuesto y ese desconocimiento lo tiene la propia Subgerencia de Recursos Humanos al inducir al error usted va a resolver señor gerente, al inducir al error diciendo de que esta señora pertenece al régimen del servicio civil y podemos ver en el expediente N° 2639 que señala que ya se están haciendo requerimientos y hay un último requerimiento donde ya se le está pidiendo que cumplan o en caso contrario se remitirán las copias certificadas al Ministerio Público para que según sus atribuciones vean que se está desacatando.

El otro punto de nuestra descargo señor gerente tiene que ver netamente con el tema del descargo en sí de las faltas que se le han implicado a mi patrocinada ella acepta que ha faltado los días 15 y 22 y presentamos como medios probatorios estas hojas, son las hojas que firman, es la única municipalidad que hace esto en mi condición de abogado patrocino a varios sindicatos y además veo este tipo de incumplimientos por parte de los municipios porque esto debería estar en un cuaderno oficial con sellos con números, tener un marcador de firma de huella digital y lo que fuera pero algo mucho más adecuado para el tomado correcto de la asistencia y aquí varios trabajadores firmaron y aquí se aprecia a la señora Ríos dice en el informe que porque se le aprecia a ella en la última fila hay algo raro, algo que observar obviamente que quiere decir que al final ella ha anotado su firma y con eso ha superado la observación y no es así porque también diría lo mismo del señor Crisóstomo Marcelino que firma siempre número uno, entonces ese tipo de subjetividades a través del pronunciamiento que sigue la administración pública le hacen daño a la administración y los inducen al error, mi patrocinada ha superado esto y en el informe se señala que hay un procedimiento aparte de este registro de asistencias y no se le ha adjuntado tampoco el medio probatorio si pasamos a una instancia judicial que espero no llegar, sabiendo que usted hará un estudio correcto de los actuados se va a solicitar este informe, vamos a presentar este se va a solicitar el informe y la forma en como registra la Municipalidad a los trabajadores todos los días si es que ese es un trabajo paralelo al otro o no nada de eso se ha dicho en el informe N°402-2024 y solamente señala las copias del informe no se ha presentado información esperemos que eso no lo lleve pues señor Gerente a la toma de una decisión equivocada estoy seguro que solicitara todos sus documentos para que tenga un pronunciamiento que sea correcto que sea sustentado, además de que ya la fecha se había vencido el principio de inmediatez y estaríamos fuera de plazo se habla de una comunicación de mi patrocinada, se habla del 26 de enero hay un informe de precalificación conste que si el informe de precalificación del 26 de enero una vez iniciado obviamente el procedimiento antes de eso, entonces se instaura el proceso una vez que se inicia la posibilidad de ver que esta persona que trabajaba haya cometido una falta, desde ese momento se instaura el proceso no desde el momento de la comunicación ni de la notificación del inicio del procedimiento ni del informe, las instancias municipales deberán de ver cómo deben superar esto para que hagan más efectiva su labor y que no los perjudiquen en casos que si deberían ser sancionados. (SIC)

GM.- Tengo una precisión de la fecha de reincorporación desde cuándo es.

ABOGADO: A ella se le reconoce desde el 2012, perdón se le reconoce desde el 09 de marzo del 2012 y la sentencia que confirma ha sido del 19 de octubre del 2022, el informe es del 2023, entonces el área que ha emitido el informe no se ha, no ha procurado ver toda la información correspondiente y hace una información aquí en su informe dice que pertenece al régimen de 1057 y además debe tomarse en cuenta que a través del informe de fecha 23esto tenía que haberlo corroborado el área que ha emitido este informe tiene que haber corroborado este informe, cuando se efectúa una evaluación tengo que pedir el legajo todos los antecedentes para poder valerme y tener una resolución adecuada por eso le indico no ya lo multaron y supongo, yo no lo he revisado el expediente no lo estoy viendo bien y hay

multas anteriores porque el poder judicial va graduando esas multas 2 RP, 3 y llegaron a 7 establece un monto para denunciarlo penalmente he visto por ahí han presentado a tesorería un plazo adicional pero normalmente el poder judicial no este no da. (SIC)

ST.- *Damos por finalizado siendo las 11.30 de la mañana.*

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 y 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"**.

"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

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

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, con respecto a la demanda judicial recaída en el expediente n.° 02639-2021-0-3202-JR-LA-01 en materia de reconocimiento laboral bajo los alcances del D.L. 728 a favor de la servidora **Jessica Consuelo Ríos Rivera**, la Subgerencia de Recursos Humanos (actualmente Oficina de Gestión de Recursos Humanos) mediante el Informe n.° 2391-2024-

MDA/GAF-SGRH de fecha 1 de agosto de 2024, solicitó disponibilidad presupuestal en un listado de 409 demandantes con sentencia judicial de reconocimiento en calidad definitiva, siendo que en dicho listado en el casillero n.º 262 se ubica la referida demandante.

- Que, con el Informe n.º 2404-2024-MDA/GPE-SGP de fecha 8 de agosto de 2024, la oficina de presupuesto señaló que se ha reincorporado de marzo al mes de agosto a 109 trabajadores, de los D.L. 728 y 276 por la suma de S/ 1,634,286.92, y que por este motivo no se cuenta con saldo disponible para dicha ampliación presupuestal; deberá ser considerado para el próximo ejercicio presupuestal, para que se pueda dar cumplimiento a los mandatos judiciales.
- Que, considerando todos los actuados realizados a la fecha y pueda ser remitido al Juzgado Laboral, pertinente, la Subgerencia de Recursos Humanos a través del Informe n.º 3809-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 18 de diciembre de 2024, solicitó a la Procuraduría Pública acreditar el trámite administrativo sobre el cambio de régimen laboral a favor de la señora **Jessica Consuelo Ríos Rivera**
- Que, la servidora **Jessica Consuelo Ríos Rivera**, se encuentra sujeto al Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios CAS D.L. 1057 desde el 1 de marzo de 2011.
- Que, en relación a las inasistencias de la servidora **Jessica Consuelo Ríos Rivera**, según reporte presenta inasistencias a su centro de labores los días 02, 05, 06, 07, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 22 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

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

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;

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 02/01/2023 al 31/01/2023, durante los días: 02, 05, 06, 07, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 22 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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, 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.° 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 **JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA**, 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 JESSICA CONSUELO RIOS RIVERA, 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