

Ate, 28 de Enero del 2025

RESOLUCION N° 000004-2025-MDA/GM

VISTO:

El Expediente Administrativo Disciplinario n.° 141-2023-STPAD y el Informe del Órgano Instructor n.° 3955-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 26 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 el servidor **ROCIO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 194° modificado por la Ley n.°30305, Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley n.°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, esta radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, por Ley n.° 30057- Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; de conformidad con su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM;

Que, de acuerdo a la Décima Disposición Complementaria de la Ley n.° 30057, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 101-2015-SERVIR-PE se aprobó la Directiva n.° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.° 30057", la cual regula el procedimiento seguido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Órganos Instructores y Órganos Sancionadores; de igual forma se prevé que la Directiva es de aplicación a todos los servidores y/o ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos n.°s 276, 728 y 1057;

Que, de acuerdo al artículo 92° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, teniendo presente el artículo 93° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio, en cuanto a las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, el artículo 102° del Reglamento precitado, constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley: amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce (12) meses, y destitución; para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (05) años, de conformidad con lo establecido en el T.U.O. de la Ley N.° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General;

Que, mediante Resolución n.° 010-2024-MDA-GAF-SGRH, de fecha 29 de enero de 2024, y notificada con fecha 30 de enero de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **ROCIO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**, en su calidad de Inspector de Comercio informal - Águila de la Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones 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, mediante Informe de Precalificación n.° 153-2024-MDA/STPAD de fecha 11 de diciembre de 2023, a través del cual la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó el inicio del PAD en contra de la servidora **ROCIO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**, su calidad de Inspector de Comercio Informal - Águila de la Subgerencia de Control, Operaciones y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Ate, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, en razón de haber incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendido entre el 10/02/2023 al 12/03/2023, al haberse ausentado los días: 10, 11, 12, 13 de febrero y 8 de marzo de 2023;

Que, a través de la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos n.° 010-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 29 de enero de 2024, y notificada con fecha 29 de enero de 2024, de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate, en su condición de Órgano Instructor del presente PAD, comunicó a la servidora **ROCIO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**, 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, al respecto, la servidora imputada presentó con el documento n.° 7493 de fecha 5 de febrero de 2024 sus descargos correspondientes, haciendo uso de su derecho de defensa;

Que, a través del Informe n.° 3955-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 26 de diciembre de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos (Órgano Instructor) ha emitido el Informe Final correspondiente a la Gerencia Municipal en calidad de Órgano Sancionador;

II. LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS 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.° 27444, que establece los principios que deben respetarse como parte del procedimiento administrativo, los cuales debe seguir la Administración Pública como paso previo para la emisión de cualquier acto administrativo, sancionando con nulidad si se contravienen los mismos;

Que, a razón de ello, uno de los principios que rige el procedimiento administrativo es el Principio de Verdad Material, el cual es desarrollado en el numeral 1.11 del artículo IV del T.U.O. Ley N.° 27444, y establece que en el procedimiento administrativo la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por ley, debiendo estas actuaciones probatorias estar dirigidas a la identificación y comprobación de los hechos reales producidos, y a constatar la realidad, independientemente de cómo hayan sido alegadas y en su caso probadas por los administrados;

Que, la conducta atribuida a la servidora **ROCIO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**, en relación con los hechos reportados mediante el Informe n.° 788-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 26 de abril de 2023, tipifica la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendido entre el 10/02/2023 al 12/03/2023, al haberse ausentado los días: 10, 11, 12, 13 de febrero y 8 de marzo 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.° 187-2023-MDA-GSC/SGCOS de fecha 14 de febrero de 2023, la Sub Gerente de Control, Operaciones y Sanciones, da cuenta de las inasistencias de la servidora **ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**.
- b) Informe N.° 142-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 20 de marzo de 2023, emitido por la Encargada del Área de Control de Personal, a través del cual detalló las faltas injustificadas de la servidora **ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**.
- c) Memorándum N.° 882-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 14 de abril de 2023, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, solicitó el informe escalafonario de la servidora **ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**.
- d) Informe N.° 788-2023-MDA/GAF-SGRH de fecha 26 de abril de 2023, mediante en cual la Sub Gerencia de Recursos Humanos, remitió los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para la investigación previa y precalificación de la falta.
- e) Memorándum N.° 104-2023-MDA/SSTPAD de fecha 6 de julio de 2023, el Secretario Técnico del PAD, solicitó información a la Sub Gerencia de Recursos Humanos sobre la servidora **ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**.

- f) Informe N.° 1352-2023-MDA/GAF-SGRH del 26 de julio de 2023, el Sub Gerente de Recursos Humanos, informó de acuerdo a lo solicitado por la Secretaría Técnica del PAD, las inasistencias de la servidora **ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**.
- g) Memorándum N.° 129-2023-MDA/SSTPAD de fecha 2 de agosto de 2023, el Secretario Técnico del PAD, solicitó información a la Sub gerencia de Recursos Humanos sobre la servidora **ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**.

Que, es preciso señalar que para imputar correctamente la falta; el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, se contemplan 3 supuestos relacionados con el cumplimiento del horario y la jornada de trabajo. Estos son:

- **Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos**
- Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario.
- Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

Que, asimismo las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denotan una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor, por su propia voluntad, determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna¹;

Que, en ese sentido, se le imputa a la referida servidora inasistencias los días 10, 11, 12, 13 de febrero y 8 de marzo de 2023; todo ello en un periodo que comprende del 10 de febrero al 12 de marzo de 2023; supuesto que calzaría en "ausencias injustificadas por más de tres (3) 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 **ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**, en su calidad de Inspector de Comercio Informal de la Subgerencia de Control, Operaciones y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Ate, habría incurrido en la falta administrativa por ausencias injustificadas más de tres (03) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendido entre el 10/02/2023 al 12/03/2023, al haberse ausentado los días: 10, 11, 12, 13 de febrero y 8 de marzo de 2023; lo cual tipifica la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil;

Pronunciamiento sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS,

Que, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicio, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

Sobre los descargos presentados por la servidora ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS.

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

Que, respecto, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el expediente se advierte que la servidora **ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**, ha presentado mediante el documento n.º 7493 de fecha 5 de febrero de 2024, su escrito de descargo y las pruebas que estimo conveniente para su defensa;

Que, de acuerdo a su descargo, la citada servidora ha señalado dentro de los argumentos más relevantes lo siguiente:

(...)

2.11 "(...) de acuerdo a la Ley 31602 de aplicación supletoria para la presente controversia, los trabajadores en caso de fallecimiento de familiares tienen licencia hasta por un plazo de cinco (5) días calendario, en tal sentido los días 11, 12 y 13 de febrero de 2023, no clasifican como ausencia injustificada, puesto que se trató del fallecimiento de un familiar, hecho que comuniqué debida y oportunamente a mi jefe inmediato superior, quien me brindó su aprobación vía telefónica" (sic).

2.14 No obstante, la entidad hace una interpretación errónea de los hechos, pues el día 10 de febrero de 2023 acudí a laborar con normalidad, registrando mi ingreso, desplazándome a la localidad de Ceres donde cumplí mis actividades laborales, no obstante, por un hecho fortuito detallado en párrafos precedentes me tuve que retirar abruptamente de mis labores y no tuve oportunidad de registrar mi salida. (sic).

2.15 Sin embargo este hecho no ha sido valorado por la entidad, en consecuencia, califica como falta el día 10 de febrero de 2023 desconociendo toda mi jornada laboral realizada previamente a mi retiro (sic).

2.16 Al respecto, el fundamento 31 y 32 de la Resolución de Sala Plena N.º 002-2022-SERVIR/TSC de fecha 29 de diciembre de 2022 señala que:

31. En otras palabras, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

31. Asimismo, considerando que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de labores, no se configurará esta cuando:

(i) El servidor no registró su hora de ingreso o su hora de salida, pese a haber asistido a la entidad.

(ii) Las entidades no permiten a los servidores registrar su marcación, luego de transcurrido el horario de ingreso.

(iii) Cuando el servidor ingresó a la entidad después del horario de entrada (tardanza) o se retiró antes del horario de salida.

(iv) El servidor no tenga la obligación de asistir a su centro de trabajo

Sobre el Pronunciamiento del Órgano Instructor

Que se considera a bien como hechos no controvertidos, teniendo por probados, la vulneración de la falta tipificada a través del literal, j) las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de (...); por parte de la servidora **ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS** al haberse ausentado injustificadamente durante un periodo de treinta (30) días calendarios comprendido entre el 10/02/2023 al 12/03/2023, al haberse ausentado los días: 10, 11, 12, 13 de febrero y 8 de marzo de 2023;

Respecto al punto 2.11: La servidora imputada, ha señalado que de acuerdo a la Ley N.º 31602 de aplicación supletoria para la presente controversia, los trabajadores en caso de fallecimiento de

familiares tienen licencia hasta por un plazo de cinco (5) días calendario en tal sentido los días 11, 12 y 13 no califican como una ausencia injustificada, puesto que se trató de un fallecimiento de un familiar (...).

Al respecto este Órgano Instructor, en relación a la Ley N.º 31602, debe señalar que la misma en su artículo 1º refiere: "La licencia por fallecimiento de *cónyuge, padres, hijos y hermanos* es otorgada por un plazo de cinco (5) días calendario. (...)".

En consecuencia, teniendo en cuenta lo señalado en dicho artículo, dicha licencia será otorgada únicamente cuando fallece un familiar directo que por afinidad le corresponde al cónyuge y por consanguinidad a los padres, hijos y hermanos.

Asimismo, cabe mencionar que la referida servidora pertenece al Régimen Laboral D.L. 1057, y que la referida ley es aplicable solo para el sector privado. **Por tales motivos se desvirtúa la alegación formulada en esta parte.**

Respecto a los puntos 2.14, 2.15, 2.16: La servidora imputada dentro de sus argumentos señala que la entidad hace una interpretación errónea de los hechos, pues el día 10 de febrero de 2023, acudió a laborar con normalidad, registrando su ingreso y que por un caso fortuito tuvo que retirarse de sus labores (fallecimiento de su yerno), sin embargo dicho hecho no ha sido valorado por la entidad y en consecuencia se calificó como falta el día 10 de febrero de 2023, desconociendo su jornada laboral. Asimismo, invocó los fundamentos de 31 y 32 de la Resolución de Sala Plena N.º 002-2022-SERVIR/TSC de fecha 29 de diciembre de 2022:

31. En otras palabras, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

31. Asimismo, considerando que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de labores, no se configurará esta cuando:

- (i) El servidor no registró su hora de ingreso o su hora de salida, pese a haber asistido a la entidad.
- (ii) Las entidades no permiten a los servidores registrar su marcación, luego de transcurrido el horario de ingreso.
- (iii) Cuando el servidor ingresó a la entidad después del horario de entrada (tardanza) o se retiró antes del horario de salida.
- (iv) El servidor no tenga la obligación de asistir a su centro de trabajo

Ahora bien, el Órgano Instructor, en relación a lo manifestado por la servidora imputada, observó el Precedente Vinculante descrito en la Resolución de Sala Plena N.º 002-2022-SERVIR/TSC de fecha 29 de diciembre de 2022; validando el argumento de la imputada en esta parte, por consiguiente, es necesario señalar lo siguiente:

➤ El Tribunal Constitucional en el fundamento N.º 6 de la sentencia emitida en el expediente N.º 09423-2005-AA/TC, que señala: "*se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo*".

➤ La jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC,

se precisó que para su comisión "requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura"²

➤ La ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.³

➤ Se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario⁴.

➤ Considerando que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de labores, no se configurará esta cuando:

- i) El servidor no registró su hora de ingreso o su hora de salida, pese a haber asistido a la entidad.
- ii) Las entidades no permiten a los servidores registrar su marcación, luego de transcurrido el horario de ingreso.
- iii) Cuando el servidor ingresó a la entidad después del horario de entrada (tardanza) o se retiró antes del horario de salida.
- iv) El servidor no tenga la obligación de asistir a su centro de trabajo.

➤ El Informe Técnico N.º 1940-2022-SERVIR-GPGSC de fecha 30 de septiembre de 2022, señala sobre la configuración de la falta disciplinaria de ausencias injustificadas y el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, en sus numerales 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 y 2.8 lo siguiente:

2.4 En principio, debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, así como las de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento

2.5 Seguidamente en torno a la configuración de la falta disciplinaria de ausencias justificadas, previstas en el literal j), del artículo 85, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se advierte lo siguiente:

Tipificación	Conducta imputada	Configuración de falta
literal j), del artículo 85, de la Ley N° 30057	Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos	A partir del cuarto (4) día de ausencia consecutivo.
	Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios	A partir de sexto (6) día de ausencias injustificadas no consecutivas en un periodo de treinta (30) días calendarios.
	Ausencias injustificadas por más de quince (15) no consecutivos en un periodo de	A partir del décimo sexto (16) día de usencias injustificadas no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

² Fundamento 29 de la Resolución de Sala Plena N.º 002-2022-SERVIR/TSC

³ Fundamento 30 de la Resolución de Sala Plena N.º 002-2022-SERVIR/TSC

⁴ Fundamento 31 de la Resolución de Sala Plena N.º 002-2022-SERVIR/TSC

2.6 Sobre la configuración de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, corresponde remitirnos a la Resolución N° 000894-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, en la cual el Tribunal del Servicio civil, precisó lo siguiente

"61. En relación a la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, observamos que la misma está referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Cabe indicar que la referida falta – a diferencia del literal j) del referido artículo – no sanciona la inasistencia del servidor al centro de trabajo, sino su ausencia en el empleo, pero dentro de las horas de trabajo que corresponderían. Por ejemplo, si un servidor ingresa de forma posterior a su hora de entrada, no encontrándose en su puesto de trabajo desde el inicio del horario de trabajo; o se retira de su centro de trabajo antes de su hora de salida. En otras palabras, se sanciona el desarrollo parcial del horario y la jornada de trabajo por una razón injustificada."

2.7 De este modo si un servidor ingresa de forma posterior a su hora de entrada, no encontrándose en su puesto de trabajo desde el inicio del horario de trabajo; o se retira de su centro de trabajo antes de su hora de salida eventualmente podría configurarse la falta disciplinaria de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo prevista en el literal n), del artículo 85 de la LSC, mas no la falta disciplinaria de ausencia injustificada prevista en el literal j) del artículo 85 de las LSC.

Bajo este contexto, a la servidora imputada se le inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario a través de la Resolución de Recursos Humanos N.° 010-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 29 de enero de 2024, por haber incurrido en la falta administrativa por ausentarse injustificadamente por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios comprendidos entre el 2 de febrero al 12 de marzo de 2023, por ausentarse los días **10, 11, 12, 13 de febrero y 8 de marzo de 2023**; se consideraron dichos días como faltas de acuerdo a lo reportado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos con el informe N.° 1426-2023-MDA/GAF-SGRH.

Por ende, y según lo manifestado por la servidora imputada, a través de sus descargos, ha logrado desvirtuar la imputación en su contra, en relación a la falta administrativa tipificada a través del literal j) del artículo 85 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil; dado que para que incurra en esta falta, dicha servidora de manera injustificada tendría que haberse ausentado durante cuatro (4) días consecutivos; como lo señala el fundamento 31 de la Resolución de Sala Plena N.° 002-2022-SERVIR/TSC (precedente vinculante); siendo así a dicha servidora se le imputó el haberse ausentado los días **10, 11, 12, 13 de febrero y 8 de marzo de 2023**.

Que, con el Informe N.° 3649-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 2 de diciembre de 2024, se adjunta el reporte biométrico del día 10 de febrero de 2024; donde se observa que dicha servidora registró su ingreso a la Entidad (12:15); por tal motivo y de acuerdo a lo que refiere el fundamento N.° 32 de la citada Resolución, el cual señala que la ausencia injustificada no se configura cuando: *"El servidor no registró su hora de ingreso o su hora de salida pese a haber asistido a la entidad"*. En consecuencia, y en aplicación del Principio de Tipicidad, no se configuraría la falta administrativa en el presente caso, toda vez que la servidora imputada ha logrado desvirtuar que el día 10 de febrero de 2023, registró su ingreso a la Entidad, por tal motivo no se configura ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios.

En consecuencia, por las consideraciones, vertidas en los párrafos precedentes, este Órgano Instructor que dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor; luego de culminar con evaluar la falta cometida, y conforme a lo dispuesto en el numeral 93.3 del artículo 93 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, concluye la Fase Instructiva.

Del Informe Oral

Que, con fecha 21 de enero de 2025, se le notificó a la servidora procesada la Carta n.° 000006-2025-MDA/GM, respecto al documento n.° 3443-2025, a través del cual solicitó programación de Informe Oral, en tal sentido se le programó la rendición de su informe oral para el día 24 de enero de 2025;

Que, estando presente el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Gerente Municipal en calidad de Órgano Sancionador, se realizó el llamado respectivo a las 3:00 pm, para llevarse a cabo el informe oral requerido por la servidora **ROCIO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS**, en consecuencia dicha servidora manifestó lo siguiente:

Relator: Buenas tardes el día de hoy 24 de enero de 2025, nos encontramos en las instalaciones de palacio municipal conectado vía plataforma google meet para poder llevar a cabo la audiencia de informe oral recaído en este caso sobre las diligencias programadas del procedimiento administrativo disciplinario contra la señora Rocio Giovanna Rojas respectos al expediente n.° 141-2023, se encuentra con nosotros el señor Gerente Municipal quien actúa en esta ocasión como órgano sancionador, iniciamos este informe oral dándole el uso de la palabra y para que pueda dar su nombre apellido completo y lugar donde está trabajando a la señora rocio giovana, buenas tardes rocio por favor pueda dar su nombre completo número de dni y lugar donde está laborando actualmente.

Rocio Giovana Huachhuaco Rojas: Buenas tardes soy la trabajadora de la municipalidad soy rocio giovana huachhuaco trabajó en el área de comercio informal y mi domicilio presente es en la UCV 225 lote 26 zona V huaycan.

S.T.- Muy bien estimada señora Rocio Giovana, usted esta en este caso tiene un procedimiento administrativo disciplinario por el motivo de faltas injustificadas que tiene que decir al respecto, respecto a las faltas porque motivo realizó esas faltas.

Rocio Giovana Huachhuaco Rojas. Familiares, por motivos familiar que pasó y la verdad le agradezco porque me dieron a no lugar, solamente fue por motivo familiar.

S.T.- Muy bien usted viene registrando actualmente faltas o tardanza en su trabajo.

Rocio Giovana Huachhuaco Rojas: No, no solamente fue de un familiar que fue fallecido nada más, fue familiar nada más.

S.T. Por qué este caso es del año 2023 ya; durante el año 2024 ha tenido faltas injustificadas.

Rocio Giovana Huachhuaco Rojas: Nada, nada, no

S.T. Y en el presente año 2025, ha tenido faltas injustificadas.

Rocio Giovana Huachhuaco Rojas: No tampoco, tampoco

S.T. Muy bien tiene algo más que decir señora rocio

Rocio Giovana Huachhuaco Rojas: No, nada, gracias no, nada

S.T.: Muy bien entonces vamos a dar por concluido el presente informe oral siendo la tres y cuatro de la tarde vamos a dejar constancia que la grabación de la plataforma google meet y va ser anexada al expediente 141-2023-STPAD. Buenas tardes con los presentes

Rocio Giovana Huachhuaco Rojas: Buenas tardes.

Que, de la revisión del informe Oral, se puede apreciar que la citada servidora ha señalado que dichas faltas fueron por el fallecimiento de un familiar, y ha aceptado lo resuelto por el Órgano Sancionador.;
Pronunciamento 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"⁵;

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 la servidora investigada ha presentado su descargos y medios probatorios acreditando los hechos imputados. Es decir, ha formulado alegaciones, 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, por de tres (3) días consecutivos no configurándose la falta imputada;

Análisis de la determinación de sanción

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-

⁵ Donaires Sánchez, Pedro. Aplicación jurisprudencial de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Revista Derecho y Cambio Social (2014), Lima. ISSN: 2224-4131

PE, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Ate, aprobado con Ordenanza n.º 491-MDA, y, demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **DECLARAR NO HA LUGAR** la sanción contra la servidora ROCÍO GIOVANA HUACHHUACO ROJAS, por la imputación de falta disciplinaria tipificada a través del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 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 las formalidades de Ley.

ARTÍCULO TERCERO. – **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