



Municipalidad de Surquillo

EL JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO:

VISTO: El Expediente 05-2022-STPAD, el Informe de Precalificación N°014-2023-ST-OGRH-OGA-MDS de fecha 15 de junio del 2023, emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo, la Carta N° 113-2023-SRDT de fecha 04 de julio del 2023 emitido por la Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria; y el Informe de Órgano Instructor N° D000001-2024-SRFT-GAT-MDS, de fecha 09 de julio del 2024, emitido por la Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria, sobre el procedimiento administrativo disciplinario seguido a la servidora **CARMEN ROSA ROJAS CULQUI**; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 4 de julio de 2013, se establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley, el cual entró en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el Régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley*", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Antecedentes

Que, luego de culminar con las investigaciones preliminares, mediante Informe de Precalificación N° 014-2023-ST-OGRH-OGA-MDS de fecha 15 de junio del 2023, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **CARMEN ROSA ROJAS CULQUI**, por la comisión de la falta tipificada a través del literal n) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Carta 113-2023-MDS-SRFT de fecha 04 de julio del 2023, la Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la Municipalidad Distrital de Surquillo, en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **CARMEN ROSA ROJAS CULQUI**, de conformidad con lo establecido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; notificada con fecha 14 de julio del 2023, conjuntamente con el informe de precalificación y los antecedentes documentarios contenidos en el expediente administrativo, dándose inicio al procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados se tiene del Informe N° 008-2022-CA-SGRH/MDS de fecha 15 de julio del 2022 el reporte de asistencia de control de la servidora **CARMEN ROSA**





Municipalidad de Surquillo

ROJAS CULQUI, en su calidad de Técnico Administrativo de la Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria incumplió injustificadamente el horario y la jornada de trabajo efectuando con ello; 47 tardanzas en un periodo de 03 meses, comprendido entre los siguientes periodos:

Periodo del 16/03/2022 al 15/04/2022 ---tiempo acumulado 474 minutos

Periodo del 16/04/2022 al 15/05/2022 ---tiempo acumulado 163 minutos

Periodo del 16/05/2022 al 15/06/2022 ---tiempo acumulado 206 minutos

Que, indica la encargada del Sistema de Control de Asistencia que hace un total de 843 minutos; cabe señalar, que al tiempo acumulado restante los 15 minutos de tolerancia por mes a los que se hace referencia en el segundo párrafo del artículo 25° de la precitada Directiva N° 0002-2019-GAF/MDS vigente al momento de cometida la falta, siendo un total de 798 minutos de tardanza del periodo del 16/03/2022 al 15/06/2022;

Que, al respecto, la imputación se sustentó en los siguientes medios probatorios:

- a) *Informe N°008-2022-CA-SGRH/MDS de fecha 15 de julio del 2022, la señora Karina Baldeon Castillo, Encargada del Sistema de Control de Asistencia informa a la Subgerencia de Recursos Humanos que la señora Carmen Rosa Rojas Culqui, trabajadora CAS de la Municipalidad de Surquillo viene incumpliendo con el horario establecido.*
- b) *Mediante Memorando N° 208-2022-SGRH-GAF-MDS de fecha 02 de agosto de 2022. El señor Jhamil Randy Valle Cuba, Subgerente de Recursos Humanos deriva a la Secretaria Técnica lo actuado en el caso de las tardanzas reiterativas de la servidora Carmen Rosa Rojas Culqui, informado por la señora Karina Baldeon Castillo, encargada del Sistema de Control de Asistencia de la Subgerencia de Recursos Humanos.*
- c) *Del Informe Escalafonario N° 037-2022-SGRH-GAF-MDS, se desprende que, la servidora Carmen Rosa Rojas Culqui, ingreso a laboral a la Municipalidad Distrital de Surquillo el 01 de setiembre de 2020, tiene el cargo de Técnico Administrativo y presta servicios en la Subgerencia de Administración Tributaria, gerencia de Rentas se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057- régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- CAS; y no cuenta con deméritos.*
- d) *Mediante Memorando N° 493-2023-MDS-OGA-OGRH de fecha 14 de junio de 2023, mediante el cual el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos hace de conocimiento a esta Secretaria Técnica de Procesos Administrativo Disciplinario, los datos de la servidora, cargo, dependencia, régimen laboral, entre otros.*
- e) *Copia de los detalles de tardanzas emitidos por la Subgerencia de recursos Humanos, en donde se puede corroborar las tardanzas de la servidora Carmen Rosa Rojas Culqui, del periodo comprendido entre el 16/03/2023 al 15/06/2022, al haberse generado (47) tardanzas con un total de tiempo acumulado de 798 minutos (descontando la tolerancia), en donde se evidencia las tardanzas durante el periodo antes mencionado.*





Municipalidad de Surquillo

Falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada

Que, evaluados los medios probatorios detallados en los párrafos precedentes, que obran en el presente expediente, se desprende que los hechos considerados como falta disciplinaria inciden por haber efectuado 47 tardanzas en un periodo de 03 meses, comprendido entre los periodos del:

16/03/2022 al 15/04/2022

16/04/2022 al 15/05/2022

16/05/2022 al 15/06/2022

Que, al haberse generado 47 tardanzas en un total de tiempo acumulado en tardanzas de 798 minutos, el hecho de no haber cumplido justificadamente su horario y jornada de trabajo.

Que, en ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario fue instaurado en mérito a que la servidora habría cometido falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala:

“Artículo 85° faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

“(…)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

Que, asimismo en el Artículo 25° del registro de tardanzas de la Directiva N° 02-2019-GAF/MDS “Directiva Aplicable al Personal Sujeto a Contrato Administrativos de Servicios-Cas de la Municipalidad Distrital de Surquillo” señala: El registro de asistencia después de la hora señala para el ingreso al centro de trabajo se considera como tardanza, aun cuando el trabajador cumpla con sus labores superando el horario establecido.

Descargos y Alegaciones del Investigado en Fase Instructiva

Que, de la revisión de los actuados en el expediente, se puede apreciar que la servidora Carmen Rosa Rojas Culqui no presenta sus descargos.

Alegaciones del Investigado en Fase Sancionadora

Que, esta Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, y en cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 106 y el artículo 112 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el sub numeral 17.1 del numeral 17 de la Directiva 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil”, versión actualizada aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, puso de conocimiento del servidor, el Informe de Órgano Instructor N° D000007-2023-MDS-OGA/OGRH; con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa;

Que, bajo esos parámetros, este Órgano Sancionador logra advertir que se le notificó a la servidora Carmen Rosa Rojas Culqui que de ser necesario pueda solicitar al Órgano Sancionador el uso de la palabra por medio de un Informe Oral, a efectos de que formule los argumentos que consideren pertinentes para su defensa, garantizando con ello los Principios de debido procedimiento, de legalidad y de derecho de defensa y habiendo sido notificada no solicitó informe oral.





Municipalidad de Surquillo

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

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 voluntad¹»*;

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 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 esta 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 la servidora investigada se ha ausentado al centro de trabajo, por lo cual, adoptando la teoría de la carga dinámica de la prueba, correspondería a este servidor 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 no ha presentado medios probatorios que desacrediten los hechos imputados, en este contexto, cabe agregar que los reportes efectuados por la Administración Pública tienen carácter probatorio, toda vez que están premunidos primigeniamente de la imparcialidad que ostenta el emisor en mérito a la satisfacción del interés público al momento de constatar hechos.

Por ello, se ha recabado el detalle de tardanzas correspondiente a la servidora **Carmen Rosa Rojas Culqui**, entre el periodo 16/03/2022 al 15/06/2022.

Que, las ausencias injustificadas en el que habría incurrido la servidora mencionada se detalla en el cuadro a continuación:

¹Donaires Sánchez, Pedro. Aplicación jurisprudencial de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Revista Derecho y Cambio Social (2014), Lima.ISSN: 2224-4131





Municipalidad de Surquillo

PERIODO	DIAS DE AUSENCIA	IMPUTACION
Del 16/03/2022 hasta el 15/06/2022	798 minutos de tardanzas	Incumplimiento al horario y jornada de trabajo; conforme el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, en ese sentido, según los argumentos antes expuestos, en concordancia con el principio de tipicidad descrito en el numeral 248.4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, la subsunción del hecho en la norma imputable como falta administrativa disciplinaria pasible de sanción se habría cumplido, por ende, el servidor imputado ha incurrido en la falta disciplinaria contemplada en el literal n) del artículo 85 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala:

*«Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, puedan ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
[...]*

n) El incumplimiento del horario y la jornada de trabajo

Que, respecto a la falta imputada, el tribunal del SERVIR, mediante Resolución N° 1453-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 21 de agosto de 2020 en el numeral 27 y 28 ha señalado lo siguiente:

“ 27. Sobre el particular, la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera puede entenderse como el tiempo – diario, semanal, mensual y en algunos casos

anual, que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio mientras que el horario de trabajo representa el periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal”.

De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo”.

28. De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida; asimismo, se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna, ello durante el horario o jornada de trabajo.”





Municipalidad de Surquillo

Análisis de la determinación de sanción

Que, habiéndose determinado la responsabilidad disciplinaria por los hechos imputados, resulta necesario considerar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora, los cuales garantizan que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. En ese sentido, se hace indispensable considerar que el artículo 103° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, señala que se debe graduar la sanción observando los siguientes criterios, previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, la Potestad Sancionadora de la Administración Pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando afectan determinados bienes jurídicos (reconocidos por el marco constitucional y legal vigente), con el propósito de incentivar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de faltas administrativas, siguiéndose una serie de pautas mínimas comunes para que las entidades administrativas ejerzan dicha potestad, de manera previsible y no arbitraria; considerando que *“la finalidad del régimen disciplinario y procedimiento sancionador es corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Estado a la población”*².

Que, asimismo, el artículo 91° de la Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil”, prescribe que: *“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas; y, los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)”*.

Que, se debe tener en cuenta los Principios de Proporcionalidad y Razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el Artículo 200° de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado:

“(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración, respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)”.

Que, del mismo modo, el Tribunal Constitucional, ha manifestado que el Principio de Proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la Administración Pública, *“(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas”*³.

Que, por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, “Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, así como el Artículo 248° de la mencionada Ley, recogen el Principio de Razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la Autoridad Administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el

²Numeral 2.2 del Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC de fecha 07 de octubre del 2016.

³Fundamento 11 de la Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC





Municipalidad de Surquillo

incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 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 de la servidora causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
La servidora imputada habría afectado el interés general de la Municipalidad de Surquillo considerando que su actuar demuestra el incumplimiento del horario y jornada laboral, lo cual significa que la referida servidora estuvo ausente en su puesto de trabajo sin contar previamente con la autorización de su jefe inmediato o realizado la justificación de su ausencia, no habiendo realizando labor efectiva por un total de 798 minutos (aplica)	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
No aprecian actos de ocultamiento en la comisión de la falta o su tentativa. (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 imputada no cuenta con un grado jerarquía o especialidad que le haya servido de móvil para la comisión de la falta (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.





Municipalidad de Surquillo

No se evidencian hechos externos que influyan en la comisión de las faltas. (No aplica)	
Concurrencia de varias faltas	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario (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.
Por la naturaleza de la falta, no existe participación de más servidores (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 evidencia registro de faltas cometidas por el servidor durante el periodo de un (1) año (no aplica) .	
Continuidad en la comisión de la falta	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No se evidencia continuidad en 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) .	
Naturaleza de la infracción	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.





Municipalidad de Surquillo

El actuar de la servidora imputada "otros" bienes jurídicos, al haber incumplido su horario y jornada laboral por más de 798 minutos (aplica como agravante) .	
Antecedentes del servidor	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
La servidora imputada, no registra demérito alguno en su legajo personal (no aplica) .	
Subsanación voluntaria	Si la servidora ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No aplica en el presente caso, porque la falta disciplinaria es de carácter insubsanable por no prestar el servicio de operadora de cámara (aplica como agravante) .	
Intencionalidad en la conducta del infractor	Si la servidora actuó o no con dolo.
La servidora imputada, actuó con dolo pues teniendo conocimiento que debía cumplir su horario y jornada laboral, se ausento injustificadamente (Aplica como agravante)	
Reconocimiento de responsabilidad	Si la servidora reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No presento descargos (no aplica)	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 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 de la servidora investigada (que configura la falta por la cual se le inició el





Municipalidad de Surquillo

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, en ese sentido, se debe detallar que si bien es cierto no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, se debe merituar que se aprecia afectación a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, tal como se describió precedentemente. En ese sentido, o, considerando que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones presenta un rango de graduación desde un (1) día hasta doce (12) meses, entonces, cerca al extremo mínimo⁴;

Que, por otro lado el párrafo segundo del artículo 91° descansa la plena exigibilidad del principio de proporcionalidad («la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad [...]»), lo que si bien vuelve a reiterar el espacio de carácter discrecional que se deposita en la evaluación de los conceptos jurídicos indeterminados de la magnitud de las faltas y de la gravedad hace necesaria una verdadera operación de razonabilidad y proporcionalidad como señala el Tribunal Constitucional en la STC Expediente N° 00035-2009-PA/TC, que a la letra indica:

«[...]

Al respecto, este Colegiado considera que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional.

(...) A su vez, el principio de razonabilidad conduce a una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad».

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; 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, no obstante a ello, conforme se prescribe en el artículo 114 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el órgano sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustenta, en ese sentido, esta Gerencia Municipal Metropolitana, autoridad del presente procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, ha considerado apartarse de la recomendación emitida por el órgano instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente;

Que, para determinar la sanción debe tenerse en cuentas los parámetros establecidos en el artículo 87o los cuales se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal

⁴Para tal efecto, se considera que se puede ubicar la sanción de suspensión: **a)** cerca al extremo máximo (de 12 a 8 meses); **b)** cerca al punto medio (de 7 a 5 meses); **c)** por debajo del punto medio (de 4 a 2 meses); o, **d)** cerca al extremo mínimo (de 30 a 1 días).





Municipalidad de Surquillo

Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 30 y 43 o de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*.

Que, sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (…);”* y que, el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de

la administración pública *“(…) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las persona”*;

Que, Carlos Blancas Bustamante ha expuesto, citando a Vásquez Vialard: *“no basta tomar solo en cuenta el hecho que dio fundamento a la decisión; debe juzgarse su gravedad en función del contexto (cargo desempeñado por el trabajador, antecedentes laborales, currículo laboral, etc.)”*.

Que, de modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, la naturaleza de la infracción, los antecedentes del trabajador en cuanto a la falta imputada, el cargo desempeñado, entre otros;

Que, por lo tanto, en aras de actuar bajo el Principio de Razonabilidad, y conforme al cuadro de evaluación líneas arriba y al precedente de observancia obligatoria Resolución de Sala Plena No 001-2021-SERVIR/TSC el Tribunal del SERVIR que establece criterios interpretativos de alcance general en cuanto a los criterios de graduación de la sanción en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley No 30057, así como lo advertido en el Informe Escalafonario de la servidora comprendida (respecto a la falta imputada); este órgano resolutor considera imponer la sanción **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** para la falta efectuada por el servidora **CARMEN ROSA ROJAS CULQUI**.

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva 092-2016-SERVIR-PE y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Imponer a la servidora **CARMEN ROSA ROJAS CULQUI**, la sanción de **SUSPENSIÓN DE TRES (03) DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por la comisión de falta disciplinaria tipificada a través del literal n) 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.





Municipalidad de Surquillo

Artículo Segundo.- Encargar a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación del presente acto resolutivo, con las formalidades de Ley.

Artículo Tercero.- Precisar que la ejecución de la sanción impuesta iniciará al día siguiente de la notificación de la presente resolución.

Artículo Cuarto.- Disponer el registro de la presente resolución en el legajo personal del servidor conforme a Ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC.

Artículo Quinto.- 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 Sexto.- Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente, archivo y custodia del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo Séptimo.- Encargar a la Oficina de Gobierno Electrónico y Digital, la Publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad ([www. Munisurquillo.gob.pe](http://www.Munisurquillo.gob.pe)) y en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (www.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y cúmplase

Documento firmado digitalmente
FELIX GONZALO TUMAY SOTO
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FTS/yrf

