



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

La Molina, 30 de mayo del 2025

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM

VISTOS: Expediente PAD N° 124-N-2024, el Informe de Precalificación N° 107-2024-MDLM-OGRH-STPAD, de fecha 17 de octubre del 2024 emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la Carta N° 249-2024-MDLM-OGAF-OGRH y el Informe de Instrucción N° 003-2025-OGRH-STPAD, de fecha 11 de marzo del 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado al señor **JOSE LUIS ARIAS INGARUCA** al haber, presuntamente, incumplido injustificadamente con el horario de trabajo correspondiente al mes de agosto del 2024;

ANTECEDENTES:

Que, mediante **Relación detallada por días de falta y tardanzas del 01 de agosto del 2024 al 31 de agosto del 2024**, emitida el 19 de setiembre de 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos señala detalladamente los días y los minutos que habría marcado tardíamente y/u omitido marcar asistencia el servidor José Luis Arias Ingaruca;

Que, a través del **Reporte de tardanzas (en minutos) del del 01 de agosto del 2024 al 31 de agosto del 2024**, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos señaló que, entre otros, el servidor José Luis Arias Ingaruca habría acumulado mil ciento cuarenta y cinco (1145) minutos de tardanza;

Que, con **Informe N° 1012-2024-MDLM-OGAF-OGRH**, del 20 de setiembre de 2023, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió la relación detallada por días de falta y tardanzas del 01 de agosto del 2024 al 31 de agosto del 2024 para que ésta Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, **STPAD**) pueda realizar el deslinde de responsabilidades correspondiente;

Que, mediante **Informe N° 232-2024-MDLM-SGTH-STPAD**, de fecha 01 de octubre de 2024, la STPAD solicitó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el informe escalafonario, horario de trabajo y registro diario del servidor José Luis Arias Ingaruca;

Que, a través del **Informe N° 1104-2024-MDLM-OGAF-OGRH**, de fecha 03 de octubre del 2024 la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió lo solicitado a la STPAD;

Que, del análisis realizado por la STPAD, mediante **Informe de Precalificación N°**

LLMDR/BEFG



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

107-2024-MDLM-OGRH-STPAD, de fecha 17 de octubre del 2024, se recomendó a este despacho la instauración de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **José Luis Arias Ingaruca** (en adelante, el **servidor**), bajo la sanción de **DESTITUCIÓN**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil;

Que, en atención a ello, mediante **Carta N° 249-2024-MDLM-OGAF-OGTH** debidamente notificada 21 de octubre del 2024, se instauró procedimiento contra el servidor por haber incurrido, presuntamente, en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal n) *“El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”* del artículo 85° de la LSC;

Que, en mérito de lo establecido en el artículo 111° del RLSC, se concedió al servidor el plazo de CINCO (05) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 249-2024-MDLM-OGAF-OGTH, para que presente sus descargos respectivos, **venciendo dicho plazo el 28 de octubre del 2024;**

Que, con fecha 28 de octubre del 2024, el servidor presentó su escrito de descargo contra la Carta N° 249-2024-MDLM-OGAF-OGRH, señalando los siguientes argumentos:

“El servidor señala que, en cumplimiento de su labor se ha quedado laborando fuera del horario laboral; que, existiendo horas laboradas en exceso se debe compensar el tiempo laborado en exceso con el tiempo contabilizado en tardanzas.

- (i) *El servidor manifiesta que, los hechos expuestos no configuran como falta grave puesto que la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y para esto señala que se deben evaluar los criterios de gradualidad de la sanción.*
- (iii) *El servidor expresa que al momento de imponer la sanción se debe evaluar lo previsto en el artículo 91° de la Ley N° 30057 relacionado a la graduación de la sanción.*
- (iv) *El servidor argumenta que debe haber una correlación entre la infracción cometida y la sanción a aplicar aplicando la idoneidad, necesidad y proporcionalidad”;*

Que, a través de la **Carta N° 0023-2025-MDLM-GM**, de fecha 17 de marzo del 2025, esta Gerencia Municipal (en adelante, Órgano Sancionador) trasladó el servidor lo expuesto en el **Informe de Instrucción N° 003-2025-MDLM-OGAF-OGRH** e hizo de su conocimiento el derecho a solicitar informe oral conforme lo establecido en el artículo 112° del RGLSC, siendo debidamente notificado el 19 de marzo del 2025;

Que, en mérito de lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹, el

¹ 17.1 Informe Oral

Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado.

(...)



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

servidor cuenta con tres (3) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 0030-2025-MDLM-GM, para que pueda presentar su solicitud de informe oral, **venciendo dicho plazo el 24 de marzo del 2025;**

Que, con fecha 24 de marzo del 2025, el servidor José Luis Arias Ingaruca solicitó su derecho a informe oral, por lo que a través de **Carta N° 0084-2025-MDLM-OGAF-OGRH-STPAD**, de fecha 16 de mayo del 2025, se invitó al servidor a la diligencia de informe oral a realizarse el día miércoles 21 de mayo del 2025;

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

Que, en el presente caso, se aprecia que al servidor se le instaura procedimiento administrativo disciplinario mediante Carta N° 249-2024-MDLM-OGAF-OGRH, por haber infringido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal n) del artículo 85 de la LSC:

Mediante **Relación detallada por días de falta y tardanzas del 01/08/2024 al 31/08/2024** obtenida del SICON² la Oficina General de Recursos Humanos detalla que el servidor José Luis Arias Ingaruca habría tenido diecinueve (19) horas con cinco (5) minutos de tardanzas sin justificación.

Posteriormente, a través del **Reporte de tardanzas del 01.08.2024 al 31.08.2024** se señala que el servidor habría acumulado Mil Ciento Cuarenta y Cinco (1145) minutos de tardanza en el mes de agosto del 2024.

El actuar del servidor habría transgredido la falta administrativa disciplinaria prescrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que prescribe que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: *“el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”;*

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de acuerdo a la imputación formulada mediante la Carta N° 249-2024-MDLM-OGAF-OGRH, del 21 de octubre del 2024, el servidor habría incurrido en la siguiente falta administrativa disciplinaria:

- **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**
“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 (...).”

² Sistema utilizado por la Municipalidad Distrital de La Molina para el registro de asistencia de los servidores públicos que laboran en la Entidad.



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

Sobre la falta prevista en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, en lo que respecta al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, tenemos, el Tribunal del Servicio Civil, por ejemplo, ha prescrito mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, publicada el 29 de diciembre del 2022, entre otros, el siguiente desarrollo:

"(...)

37. En referencia a esta falta, se aprecia que describe dos supuestos de hecho para su configuración:

(i) **El incumplimiento injustificado del horario; y**

(ii) **El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo**". (Énfasis y subrayado nuestro)

Como se advierte, se hace referencia a los términos: horario y jornada de trabajo, los cuales, si bien se encuentran relacionados, representan conceptos distintos, siendo **El incumplimiento injustificado del horario** en el cual nos encontramos inmersos;

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, en el presente caso, se aprecia que al servidor se le instaura procedimiento administrativo disciplinario mediante Carta N° 249-2024-MDLM-OGAF-OGRH, por haber infringido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057 "**el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**";

Sobre el horario de trabajo

Que, respecto al horario de trabajo, el Tribunal de Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, publicada el 29 de diciembre de 2022, estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 y 46 de la referida resolución; en los numerales 39, 40, 41 y 46, la Resolución de Sala Plena señala que:

"39. El horario de trabajo es considerado como la representación del 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 el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio.

40. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, sobre el horario de trabajo ha señalado: "El horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley".

41. En ese sentido, podemos concluir que el horario de trabajo es el periodo de tiempo que determina la hora de ingreso y salida del servidor, es decir, el momento exacto



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

del comienzo y fin del trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio y sin que supere la jornada legal.

46. Sobre el particular, el Reglamento General de la Ley N° 30057, estableció la obligación de las entidades de contar con un Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS, con la finalidad de crear condiciones en las cuales el servidor civil debe desarrollarse en la entidad, precisando en el literal b) del artículo 129° del reglamento en mención, la necesidad de determinar la jornada de trabajo, horario y tiempo de refrigerio”. (Subrayado nuestro)”

Ahora bien, el horario de trabajo del servidor José Luis Arias Ingaruca estaría establecido desde su hora de ingreso, esto es, **07:00 a.m** y su horario de salida, **16:30 p.m.** conforme se aprecia del Informe N° 1104-2024-MDLM-OGAF-OGRH, donde se detalla que: “el servidor tiene horario de Lunes a Viernes 07:00 a 16:30”; en conclusión, el servidor presta servicios a la Entidad desde las 07:00 a.m. hasta las 16:30 p.m;

Sobre el incumplimiento del horario de trabajo

Que, respecto al incumplimiento del horario de trabajo, el Tribunal de Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC publicada el 29 de diciembre de 2022, estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria lo expuesto en el fundamento 56, donde se detalla lo siguiente:

“56. Ahora bien, la mencionada falta se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo; y viceversa. En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada:

- (i) Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido.
- (ii) Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido.
- (iii) Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo.
- (iv) Incumple su jornada laboral diaria o semanal”. (Subrayado nuestro)”

Que, adicionalmente, el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de La Molina (RIS) modificado a través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 110-2024/MDLM-GM, de fecha 04 de marzo de 2024, señala en su artículo 20° lo siguiente:

“Artículo 20°.- De las tardanzas

- a) Se considera tardanza, el ingreso al centro de trabajo después del horario establecido.
- b) El/la servidor (a) tiene derecho a una tolerancia diaria máxima de diez (10) minutos posteriores al horario de ingreso, no debiendo excederse de cuarenta (40) minutos al mes.
- c) El descuento por concepto de tardanza, se contabiliza por minuto de retraso. Los minutos de tolerancia diaria están afectos a dicho descuento.
- d) En caso los/las servidores (as) registren su ingreso después de la tolerancia establecida, esto es, a partir de las 08:11 am será considerado como inasistencia, salvo que cuenten con autorización expresa de su jefe inmediato, materializada a



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

través de los medios establecidos para ello por la Entidad (**del Anexo N° 1 – Papeleta de Autorización**). El/la servidor (a) debe registrar su ingreso y se produce el descuento en forma directamente proporcional al tiempo no laborado. La autorización debe efectuarse en el día.

- e) Los descuentos por tardanza no tienen naturaleza sancionadora, por lo que no exige de la aplicación de las sanciones disciplinarias que corresponden, previo procedimiento administrativo disciplinario, conforme a las disposiciones internas y la normativa en la materia”. (Subrayado nuestro)”

Teniendo en cuenta lo referido anteriormente, se entendería que el trabajador incumpliría con su horario de trabajo siempre y cuando haya marcado su registro de asistencia posterior a las 08:00 a.m. y/o haya marcado su registro de salida antes de las 17:30 p.m;



Que, en ese sentido, al haberse configurado los elementos requeridos, se colige que el servidor José Luis Arias Ingaruca habría ingresado tardíamente, de manera constante, a su horario de trabajo incumpliendo, de esta manera, su jornada laboral, habiendo (a la fecha) presentada justificación alguna para ninguna de sus tardanzas;



Por estos argumentos, la conducta desarrollada por el servidor José Luis Arias Ingaruca, constituye la presunta falta de carácter administrativa disciplinaria contenida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo;

SOBRE LA ACREDITACIÓN DE LA FALTA

Que, en el presente caso, teniendo como base la relación detallada por minutos de tardanzas del servidor José Luis Arias Ingaruca, tomadas en cuenta para el período de agosto 2024, esto es, desde el 01 al 31 de agosto del 2024, el registro del servidor tendría el siguiente detalle:

Días	Motivo	Horario entrada posterior a las 08:00 a.m.	Horario salida anterior a las 17:30 p.m.	Minutos de tardanza entre la entrada posterior a las 08:00 am y la salida anterior a las 17.30 pm	
Jueves	1	Tardanza	07:49 a.m.	-	49
Viernes	2	Tardanza	07:55 a.m.	-	55
Sábado	3	Tardanza	07:32 a.m.	-	32
Lunes	5	Tardanza	07:23 a.m.	-	23
Miércoles	7	Tardanza	08:05 a.m.	-	65
Jueves	8	Tardanza	08:03 a.m.	-	63
Viernes	9	Tardanza	07:49 a.m.	-	49
Sábado	10	Tardanza	08:09 a.m.	-	69
Lunes	12	Tardanza	08:04 a.m.	-	64



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

Martes	13	Tardanza	07:40 a.m.	-	40
Miércoles	14	Tardanza	07:59 a.m.		59
Jueves	15	Tardanza	08:02 a.m.	-	62
Viernes	16	Tardanza	07:41 a.m.	-	41
Sábado	17	Tardanza	07:56 a.m.	-	56
Lunes	19	Tardanza	07:44 a.m.		44
Martes	20	Tardanza	07:42 a.m.	-	42
Miércoles	21	Tardanza	07:58 a.m.	-	58
Jueves	22	Tardanza	07:43 a.m.		43
Viernes	23	Licencia		-	
Lunes	26	Tardanza	07:47 a.m.	-	47
Martes	27	Tardanza	07:55 a.m.	-	55
Miércoles	28	Tardanza	07:40 a.m.	-	40
Jueves	29	Tardanza	07:45 a.m.	-	45
Sábado	31	Tardanza	07:44 a.m.	-	44
Total					1145

Que, el cuadro adjunto líneas arriba ha sido extraído del servidor SICON, software que registra la marcación facial que ha realizado el servidor diariamente, en horario laboral, durante el periodo de agosto del 2024; en ese sentido, conforme se puede observar de la relación detallada en el cuadro adjuntado el servidor habría incumplido injustificadamente con su horario de trabajo acumulando un total de MIL CIENTO CUARENTA Y CINCO (1145) minutos de tardanza;

Que, la puntualidad y el respeto a la jornada laboral por parte de los servidores públicos son fundamentales para garantizar el correcto funcionamiento del Estado y el cumplimiento de las obligaciones hacia la ciudadanía;

Que, el respeto a la jornada laboral por parte de los servidores públicos es esencial para mantener la eficiencia, credibilidad y sostenibilidad del Estado. Cuando se cumple, se garantiza un servicio de calidad a los ciudadanos, se optimizan los recursos del Estado y se contribuye al desarrollo y buen funcionamiento del país. En cambio, cuando se incumple, se afectan negativamente la calidad de los servicios y la confianza ciudadana. Por ello, es fundamental que los servidores públicos mantengan un compromiso con la puntualidad y la disciplina laboral, en beneficio de toda la sociedad, lo cual el servidor José Luis Arias Ingaruca habría quebrantado;

RESPECTO AL INFORME ORAL DEL SERVIDOR

Que, con fecha 21 de mayo del 2025, el servidor brindó sus descargos en forma oral ante este Órgano Sancionador, señalando los siguientes argumentos:

- En el mes de agosto del año pasado su mamá se encontraba mal (tiroides) y no había quien la cuidara por lo que se quedaba a cuidarla por las mañanas.



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

- En cierto momento pidió apoyo a su jefe directo para cambiar el horario y así no perjudicarse ni perjudicar a la Entidad llegando tarde debido que vive un poco lejos de la municipalidad (Villa María del Triunfo).
- Tiene sobre horas de trabajo, se queda apoyando en diversas campañas; así como el armado y desarmado de toldos fuera del horario laboral.
- Actualmente no llega tarde, ha enmendado la falta que habría cometido;

Que, si bien se ha señalado que el servidor habría llegado, de manera reiterada, tarde a su centro de labores generando un acumulativo de mil ciento cuarenta y cinco (1145) minutos en el mes de agosto del 2024 esto quedaría justificado, en cierto modo, por lo señalado por el servidor quien tenía a su madre mal de la tiroides en ese momento por lo que, al no haber nadie más que se encargara de ella, él debía quedarse a cuidarla. Asimismo, el servidor señaló que tenía sobre horas de trabajo lo cual ha sido extraído del sistema SICON generando un total de dos mil setecientos treinta y nueve (2739) minutos de sobre hora, tiempo que no ha sido reconocido por la Entidad;

Que, siguiendo esa línea, se citó a la servidora Graciela Chávez Chuchón (encargada del personal) para preguntarle sobre la labor que realiza el servidor José Luis Arias Ingaruca y la sobre hora que él habría estado manteniendo; en ese sentido, la señora Graciela Chávez Chuchón señaló que, a la fecha, el servidor cumple con su horario laboral y que se queda, en ciertas ocasiones, para apoyar con los diversos eventos que realiza la Municipalidad por lo que el servidor habría enmendado la falta que se habría imputado y, de cierta manera, se denota un espíritu colaborativo por parte del servidor;

DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Que, estando a los considerandos precedentes y a lo prescrito en el literal b) del artículo 103° del RGLSC, se estima necesario analizar si dicha circunstancia determina que se imponga la propuesta de sanción señalada en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra del servidor o por el contrario evaluar imponer una sanción menor a esa;

Que, sobre el particular, 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, respecto de los cuales el Tribunal Constitucional ha 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, asimismo dicho colegiado manifestó que el principio de proporcionalidad cobra



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

especial relevancia en la actuación de la administración pública³ "(...) *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*";

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General (en adelante, **TUO de la LPAG**), así como el artículo 248° de la mencionada ley⁴ 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 estas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, en el presente caso, se tiene que, al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor, se estableció como presunta sanción al imponerle la medida disciplinaria de destitución; por consiguiente, a juicio de esta autoridad, corresponde efectuar el análisis de los criterios establecidos en la norma, para determinar si correspondería aplicar dicha sanción;

Que de tal modo, corresponde analizar la concurrencia de los criterios de graduación previstos en el artículo 87° de la LSC, teniendo en cuenta la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC que aprueba el precedente vinculante sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario

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

⁴ Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4. Principio de razonabilidad: Las decisiones de la autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”.

Artículo 248°. Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3. **Razonabilidad:** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales, al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de la infracción;
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.
- f) La circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

regulado por la Ley N° 30057, conforme a lo siguiente:

a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros (...).

36. El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción".

En el presente caso, el actuar del servidor se materializa en una grave afectación a los bienes jurídicamente protegidos por el estado, debido a que siendo encargado del mantenimiento de locales genera retrasos en las áreas en las cuales se desempeña con sus constantes tardanzas.

b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.

(...)

41. De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas".

En el presente caso, no se advierte que el servidor hubiera tomado acciones tendientes al ocultamiento de la falta

c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“42. *Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. Respecto al grado de jerarquía, considerando que “los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores”, de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.*

(...)

44. *Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.*

45. *Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta”.*

Cabe señalar que en el presente caso no se evalúa una especialidad o grado de jerarquía sino el garantizar el correcto funcionamiento del Estado y el cumplimiento de las obligaciones.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“48. *Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos”.*

En el presente caso, no se advierten circunstancias periféricas al hecho imputado que pudieran compulsarse en calidad de atenuantes o agravantes, a efectos de determinar el quantum de la sanción.

e) La concurrencia de varias faltas

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"50. Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias".

En el presente caso, no se advierte la concurrencia de varias faltas.

La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"53. Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.

54. En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después".

De los actuados se identifica al investigado como único responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.

g) La reincidencia en la comisión de la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"66. Por tanto, dado que para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor".

En el presente caso, no se encuentra acreditada la reincidencia en la comisión de la falta por parte del servidor.



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

h) La continuidad en la comisión de la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta”.

Debido a la naturaleza de la falta, se está tomando en cuenta que las constantes tardanzas realizadas en el mes de agosto del 2024 como un conjunto por lo que, en el presente caso, no se observaría una continuidad de la falta.

El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“70. Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida”. Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.

(...)

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.

73. En este punto, corresponde mencionar que en aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplan el beneficio ilícitamente obtenido como un elemento de configuración de la falta, no cabe que luego dicho beneficio sea considerado también como un criterio de graduación que agrave la sanción, ya que no constituye una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta, sino que forma parte de la conducta propiamente dicha”.

De los actuados, no se advierte un beneficio ilícitamente obtenido por el servidor, como consecuencia de la falta cometida.

j) La naturaleza de la infracción



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"75. Adicionalmente, en el artículo 91° de la Ley N° 30057 se establecen los criterios referidos a la naturaleza de la infracción y a los antecedentes del servidor. En cuanto a la Naturaleza de la infracción, Jacques Petit sostiene que la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción; de igual modo, la gravedad de la sanción es apreciada en función del objetivo perseguido, es decir, del interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción. Así, por ejemplo no reviste la misma gravedad el incumplimiento del horario de trabajo que un acto de hostigamiento sexual pues en este último supuesto existen bienes jurídicos de mayor valía como la salud física y mental, la integridad, la dignidad y en algunos casos la indemnidad de las personas.

76. Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho".

En el presente caso, se verifica que la falta está relacionada al ejercicio y el correcto desempeño de las tareas encomendadas relacionadas a una correcta eficiencia y diligencia.

Antecedentes del servidor

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"77. En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando 66".

En el presente caso en el Informe Escalafonario N° 0405-2024-MDLM-OGAF-OGRH-JWCH, de fecha 02 de octubre del 2024 del investigado, no se aprecia la existencia de méritos ni deméritos del servidor procesado.

l) Subsanación voluntaria

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"78. De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios.

Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es pasible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna”.

En el caso particular, se verifica que el investigado no subsanó la falta antes del inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario.

m) **Intencionalidad en la conducta de infractor**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

85. *De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.*

En el presente caso, se observa la intencionalidad del servidor al no justificar las tardanzas constantes (diarias) que ha tenido; asimismo, acepto el descuento realizado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos relacionado a estas tardanzas.

n) **Reconocimiento de responsabilidad**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

87. *El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.*

(...)

89. *Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que*



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante.

Con relación al servidor, se advierte que reconoció la falta cometida señalando que a partir de la fecha en la que se inició su procedimiento no ha incurrido en dicha falta nuevamente;

Que, en tal sentido, si bien el servidor José Luis Arias Ingaruca habría vulnerado lo establecido en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057; sin embargo, dicha falta se ve atenuada debido a la responsabilidad que ha mantenido el servidor posterior a la falta y los constantes minutos que ha mantenido el servidor como sobre hora dentro de ese mismo mes (agosto 2024); por lo que este Órgano Sancionador recomienda la sanción disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA** en conformidad con el literal a) del artículo 88° de la Ley N° 30057⁵ - Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - IMPONER al servidor **JOSE LUIS ARIAS INGARUCA**, la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, al haberse acreditado, en parte por la gravedad de la falta, la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, según los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - DEVOLVER el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la que se encargará de la notificación de la presente resolución al servidor **JOSE LUIS ARIAS INGARUCA**, de conformidad con el régimen de notificaciones previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

ARTICULO TERCERO. - PRECISAR que la presente resolución puede ser impugnada a través de recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación; de conformidad a lo establecido en los

⁵ Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo



CONTINUA ...RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0273-2025-MDLM-GM.

artículos 118⁶ y 119⁷ del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordado con lo regulado en el artículo 18.3⁸ de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR, a la Oficina de Tecnologías de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de La Molina.

ARTÍCULO QUINTO. - NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para sus acciones pertinentes

REGÍSTRESE, PUBLIQUESE Y COMUNIQUESE.




MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA
LILIANA ANTONIETA LOAYZA MANRIQUE DE ROMO
GERENTE MUNICIPAL

⁶ Reg. General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
Artículo 118.- Recursos de reconsideración

El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

⁷ Reg. General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
Artículo 119.- Recursos de apelación

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.

⁸ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

18. Los Medios Impugnatorios

(...)

18.3 En los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.