



Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCION GERENCIAL N° 482-2025-GM-MSS
Ref. D.S. 2049892024
Santiago de Surco, 29 de Mayo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

VISTOS:

El Expediente N° 118-2023-STPAD, D.S. N° 204989-2024, el Informe de Precalificación N° 071-2024-STPAD-SGGTH-GAF-MSS, Acto de inicio de fecha 29 de mayo de 2025, el Informe N° 1353-2025-SGGTH-GAF-MSS emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano en su calidad de Órgano Instructor y demás documentos correspondientes al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra la servidora **Fiorella Inés Hernando Tello**, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 04 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 N° 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;

Que, el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC que desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil, establece la estructura del acto de sanción disciplinaria, señalando que deberá consignarse, entre otros: 1) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2) La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida, 3) La sanción impuesta, 4) Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que puedan interponerse contra el acto de sanción, 5) El plazo para impugnar, 6) La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7) La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;

Que, este Órgano Sancionador en el ejercicio de sus competencias funcionales y de acuerdo a lo antes expuesto, ha procedido a analizar en conjunto los hechos, en los términos siguientes:

Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento

Que, mediante Memorándum N° 830-2023-SGFCA-GSEGC-MSS de fecha 25 de mayo de 2023, la Subgerencia de Fiscalización y Coactiva Administrativa, comunicó a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano respecto a las inasistencias realizadas desde el 20 de mayo del 2023 de Fiorella Inés Hernando Tello;





Municipalidad de Santiago de Surco

Que, de igual forma, a través del Informe N° 031-2023-JAMC-SGGTH-GAF-MSS de fecha 05 de junio de 2023, el Controlador de Asistencia de Pal - 1 procedió a verificar el reporte de asistencia en el reloj biométrico facial, ubicado en el local de San Ignacio, la misma que confirma que Fiorella Inés Hernando Tello viene incurriendo en faltas injustificadas durante los meses de mayo y junio de 2023 con un total de 17 días;

Que, con Memorándum N°4451-2023-SGGTH-GAF-MSS de fecha 15 de agosto del 2023, el cual contiene la Carta N° 932-2023-SGGTH-GAF-MSS la Subgerencia de Gestión de Talento Humano solicita a Fiorella Inés Hernando Tello que ante los hechos imputados como inasistencia injustificada brinde sus descargos, por ello y transcurrido el plazo, Fiorella Inés Hernando Tello no ha presentado sus descargos correspondientes, por tanto, se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario que presentó inasistencias injustificadas;

Que, en atención a lo advertido, mediante el Memorándum N° 103-2024-STPAD-MSS de fecha 05 de febrero de 2024, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario solicitó a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, el récord de asistencia actualizado desde el periodo de mayo de 2023;

Que, al respecto, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano con Memorándum N° 1607-2024-SGGTH-GAF-MSS de fecha 22 de marzo de 2024, el cual contiene el Informe N° 009-2023-JAMC-SGGTH-GAF-MSS de fecha 12 de febrero del 2024 remitió a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo el Récord de asistencia actualizado desde el periodo del 01 de mayo del 2023;

Que, luego de culminada la investigación preliminar a través del Informe de Precalificación N° 071-2024-STPAD-SGGTH-GAF-MSS del 28 de mayo de 2024, la Secretaria Técnica del PAD, recomendó a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano iniciar el procedimiento administrativo disciplinario en contra de Fiorella Inés Hernando Tello;

Que, en atención a la recomendación, con el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario de fecha 27 de mayo de 2024 (DS N° 204989-2024), debidamente notificado el 29 de mayo de 2024, se dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario en contra de Fiorella Inés Hernando Tello por la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas

Que, como primer hecho imputado: La servidora Fiorella Inés Hernando Tello, en su condición de Policía Municipal de la Subgerencia de Fiscalización y Coactiva Administrativa, habría efectuado inasistencias injustificadas a su centro de labores por por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario comprendidos entre el 1 de mayo de 2023 al 31 de mayo de 2023, al haberse ausentado por los días: 20/05/2023, 22/05/2023, 23/05/2023, 24/05/2023, 25/05/2023, 26/05/2023, 27/05/2023, 29/05/2023, 30/05/2023, 31/05/2023;

Que, como segundo hecho imputado: La servidora Fiorella Inés Hernando Tello, en su condición de Policía Municipal de la Subgerencia de Fiscalización y Coactiva Administrativa, habría efectuado inasistencias injustificadas a su centro de labores por por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario comprendidos entre el 1 de junio de 2023 al 30 de junio de 2023, al haberse ausentado por los días: 1/06/2023, 2/06/2023, 3/06/2023, 5/06/2023, 6/06/2023, 7/06/2023, 8/06/2023, 9/06/2023, 10/06/2023, 12/06/2023, 13/06/2023, 14/06/2023, 15/06/2023, 16/06/2023, 17/06/2023, 19/06/2023, 20/06/2023, 21/06/2023, 22/06/2023, 23/06/2023, 24/06/2023, 26/06/2023, 27/06/2023, 28/06/2023, 29/06/2023, 30/06/2023;





Municipalidad de Santiago de Surco

Que, como tercer hecho imputado: La servidora Fiorella Inés Hernando Tello, en su condición de Policía Municipal de la Subgerencia de Fiscalización y Coactiva Administrativa, habría efectuado inasistencias injustificadas a su centro de labores por por más de tres (3) días consecutivos comprendidos entre el 1 de julio de 2023 al 31 de julio de 2023, al haberse ausentado por los días: 1/07/2023, 2/07/2023, 3/07/2023, 4/07/2023, 5/07/2023;

Que, según lo antes expuesto, se puede advertir que la servidora Fiorella Inés Hernando Tello, de acuerdo al contenido del Memorandum N° 1607-2024-SGGTH-GAF-MSS de fecha 22 de marzo de 2024, que contiene el reporte de asistencia desde el mes de mayo 2023 a diciembre 2023, durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2023 al 31 de julio de 2023 habría acumulado un total de cuarenta y un (41) ausencias injustificadas de acuerdo al siguiente detalle:

PERÍODO	Días de Ausencia Injustificada			Total
1 de mayo de 2023 al 31 de mayo de 2023 (30 días calendario)	20/05/2023, 24/05/2023, 27/05/2023, 31/05/2023.	22/05/2023, 25/05/2023, 29/05/2023,	23/05/2023, 26/05/2023, 30/05/2023,	10

PERÍODO	Días de Ausencia Injustificada			Total
1 de junio de 2023 al 30 de junio de 2023 (30 días calendario)	01/06/2023, 05/06/2023, 08/06/2023, 12/06/2023, 15/06/2023, 19/06/2023, 22/06/2023, 26/06/2023, 29/06/2023,	02/06/2023, 06/06/2023, 09/06/2023, 13/06/2023, 16/06/2023, 20/06/2023, 23/06/2023, 27/06/2023, 30/06/2023.	03/06/2023, 07/06/2023, 10/06/2023, 14/06/2023, 17/06/2023, 21/06/2023, 24/06/2023, 28/06/2023,	26

PERÍODO	Días de Ausencia Injustificada			Total
1 de julio de 2023 al 31 de julio de 2023 (más de tres (3) días consecutivos)	1/07/2023, 5/07/2023	2/07/2023, 3/07/2023, 4/07/2023,		5

Que, Fiorella Inés Hernando Tello, en su condición de Inspectora de Fiscalización de la Subgerencia de Fiscalización y Coactiva Administrativa, habría incurrido en la falta prevista en el artículo 85°, literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) j) Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta días (30) calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario";

De los alegatos del investigado en fase instructiva

Que, el artículo 91 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala 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





Municipalidad de Santiago de Surco

ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso»;

Que, asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 106 del precitado Reglamento, el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y sancionadora. Respecto a la fase instructiva, la citada norma indica que esta se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, brindando un plazo de cinco (5) días hábiles al servidor civil para presentar su descargo;

Que, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el presente expediente, se puede apreciar que la servidora no presentó sus descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados, a pesar de haber sido válidamente notificada, tal como consta en el Acta de Notificación obrante en el expediente administrativo. Es decir, a la fecha la servidora no ha formulado alegaciones, y/o aportando documentos u otros elementos de juicio que desvirtúen la comisión de falta administrativa disciplinaria;

De los alegatos de defensa complementarios o informe oral

Que, esta Gerencia Municipal, 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 N° 30057, Ley del Servicio Civil, a través de la Carta N° 60-2025-GM-MSS se puso de conocimiento a la servidora Fiorella Inés Hernando Tello, el Informe N° 1353-2025-SGGTH-GAF-MSS, emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en calidad de Órgano Instructor, con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa; asimismo, se programó para el día 29 de mayo de 2025 a fin que pueda ejercer oralmente su derecho de defensa, bajo la plataforma MEET;

Que, mediante Acta de Informe Oral de fecha 29 de mayo de 2025, se dejó constancia que la servidora, no se presentó a dicha audiencia virtual, ante este Órgano Sancionador

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, dicho ello, de acuerdo al Memorándum N° 1607-2024-SGGTH-GAF-MSS de fecha 22 de marzo de 2024 y el reporte de control de asistencia presentado a través del Informe N° 009-2023-JAMC-SGGTH-GAF-MSS del 12 de febrero de 2024, se pudo advertir que Fiorella Inés Hernando Tello ostenta ausencias injustificadas al centro de labores por el periodo comprendido entre los días 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 31 de mayo del 2023 y 01, 02, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29 y 30 de junio del 2023;

Que, al respecto, el Tribunal del Servicio Civil, a través de su Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, ha precisado que: el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, que son los siguientes:

- (i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos;
- (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y,
- (iii) Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

Que, en ese contexto, se puede concluir que no toda ausencia constituye una falta, sino que la norma exige para su configuración, la concurrencia de dos (2) requisitos fundamentales y prevé tres (3) supuestos:

Municipalidad de
Santiago de Surco
Gerencia Municipal
vºB
William Q.
Marín Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

- 1° Supuesto: A partir de 4 ausencias consecutivas en un periodo de 30 días.
- 2° Supuesto: A partir de 6 ausencias no consecutivas en un periodo de 30 días calendarios.
- 3° Supuesto: A partir de 16 ausencias no consecutivas en un periodo de 180 días calendarios.

Que, además, las ausencias tienen que ser injustificadas, de manera que, toda conducta relacionada con las ausencias injustificadas para ser consideradas como falta, tiene que cumplir los 2 requisitos fundamentales en cualquiera de los 3 supuestos.

Que, en ese sentido, la falta se enmarcó en los siguientes supuestos:

- Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de 30 días calendario.
- Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario.

Que, por su parte, en el Informe Escalafonario N° 151-2024-RCP-SGGTH-GAF-MSS de fecha 04 de marzo de 2024, tampoco se menciona que Fiorella Inés Hernando Tello haya presentado carta de renuncia, solicitud o justificación alguna por sus inasistencias, con lo cual demostraría su continua voluntad de no asistir a laborar, conforme a los reportes de control de asistencia siguientes:

FECHA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	SITUACION	NOTIVO
Lunes	1 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Martes	2 de Mayo de 2023			INASISTENCIA	
Miércoles	3 de Mayo de 2023			INASISTENCIA	
Jueves	4 de Mayo de 2023			INASISTENCIA	
Viernes	5 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Sábado	6 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Domingo	7 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Lunes	8 de Mayo de 2023			INASISTENCIA	
Martes	9 de Mayo de 2023			INASISTENCIA	
Miércoles	10 de Mayo de 2023			INASISTENCIA	
Jueves	11 de Mayo de 2023			INASISTENCIA	
Viernes	12 de Mayo de 2023			INASISTENCIA	
Sábado	13 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Domingo	14 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Lunes	15 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Martes	16 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Miércoles	17 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Jueves	18 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Viernes	19 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Sábado	20 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Domingo	21 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Lunes	22 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Martes	23 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Miércoles	24 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Jueves	25 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Viernes	26 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Sábado	27 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Domingo	28 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Lunes	29 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Martes	30 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	
Miércoles	31 de Mayo de 2023			DESCANSO FISICO	

FECHA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	SITUACION	NOTIVO
Lunes	1 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Martes	2 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Miércoles	3 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Domingo	4 de Junio de 2023			DESCANSO FISICO	
Lunes	5 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Martes	6 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Miércoles	7 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Jueves	8 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Viernes	9 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Sábado	10 de Junio de 2023			DESCANSO FISICO	
Domingo	11 de Junio de 2023			DESCANSO FISICO	
Lunes	12 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Martes	13 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Miércoles	14 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Jueves	15 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Viernes	16 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Sábado	17 de Junio de 2023			DESCANSO FISICO	
Domingo	18 de Junio de 2023			DESCANSO FISICO	
Lunes	19 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Martes	20 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Miércoles	21 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Jueves	22 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Viernes	23 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Sábado	24 de Junio de 2023			DESCANSO FISICO	
Domingo	25 de Junio de 2023			DESCANSO FISICO	
Lunes	26 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Martes	27 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Miércoles	28 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Jueves	29 de Junio de 2023			INASISTENCIA	
Viernes	30 de Junio de 2023			INASISTENCIA	

Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal
VPB°
William D. Marin Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

FECHA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	SITUACION	NOTIVO
domingo 1 de junio de 2023				ASISTENCIA	
domingo 2 de junio de 2023				ASISTENCIA	
lunes 3 de junio de 2023				ASISTENCIA	
martes 4 de junio de 2023				ASISTENCIA	
miércoles 5 de junio de 2023				ASISTENCIA	
jueves 6 de junio de 2023				ASISTIDO	
viernes 7 de junio de 2023				ASISTIDO	
sábado 8 de junio de 2023				DESEMPLEADO FISICO	
domingo 9 de junio de 2023				ASISTIDO	
lunes 10 de junio de 2023				ASISTIDO	
martes 11 de junio de 2023				ASISTIDO	
miércoles 12 de junio de 2023				ASISTIDO	
jueves 13 de junio de 2023				ASISTIDO	
viernes 14 de junio de 2023				ASISTIDO	
sábado 15 de junio de 2023				DESEMPLEADO FISICO	
domingo 16 de junio de 2023				ASISTIDO	
lunes 17 de junio de 2023				ASISTIDO	
martes 18 de junio de 2023				ASISTIDO	
miércoles 19 de junio de 2023				ASISTIDO	
jueves 20 de junio de 2023				ASISTIDO	
viernes 21 de junio de 2023				ASISTIDO	
sábado 22 de junio de 2023				DESEMPLEADO FISICO	
domingo 23 de junio de 2023				ASISTIDO	
lunes 24 de junio de 2023				ASISTIDO	
martes 25 de junio de 2023				ASISTIDO	
miércoles 26 de junio de 2023				ASISTIDO	
jueves 27 de junio de 2023				ASISTIDO	
viernes 28 de junio de 2023				ASISTIDO	
sábado 29 de junio de 2023				DESEMPLEADO FISICO	
domingo 30 de junio de 2023				ASISTIDO	
lunes 31 de junio de 2023				ASISTIDO	

Que, bajo ese contexto, Fiorella Inés Hernando Tello no habría considerado que, en mérito a su labor de Policía Municipal en la Subgerencia de Fiscalización y Coactiva Administrativa, se requería de su presencia en el área laboral asignada, cumpliendo en forma efectiva las funciones encomendadas, referidas controlar establecimientos comerciales, erradicar la informalidad, apoyo de operativos, retener y/o decomisar productos perecibles y atender quejas vecinales, funciones fundamentales para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales correspondientes a la citada Subgerencia y en beneficio de los vecinos del distrito de Santiago de Surco. En ese sentido, Fiorella Inés Hernando Tello habría incurrido en la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

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”*1;

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° 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 desvaliosas 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»*;

Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal
V°B°
William D. Martín Vicente

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



Municipalidad de Santiago de Surco

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 N° 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, ante las imputaciones vertidas, se aprecia que la servidora investigada no ha presentado descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados. Es decir, no ha formulado alegaciones, aportado documentos u otros elementos de juicio a valorar; por lo que, valorados los medios de prueba que obran en el expediente administrativo, se determina que se habría ausentado de manera injustificada.

Análisis de la determinación de sanción

Que, habiendo establecido la responsabilidad disciplinaria, para efectos de la determinación de la sanción aplicable, el artículo 103° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el Órgano Sancionador deberá efectuar lo siguiente: a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida; y c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil;

Que, en primer lugar, para efectos de lo dispuesto en el artículo 103° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se ha verificado que, de acuerdo con el análisis precedentemente realizado, no concurre ninguna de las circunstancias eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria señalados en el artículo 104° de dicha norma ni cualquier otra circunstancia que justifique o legitime las acciones y omisiones incurridas;

Que, según el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 dicha Ley. Señala además que 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 pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;

Que, finalmente, 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:
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
Con la comisión de la falta disciplinaria se aprecia grave afectación a la prestación del servicio público referido al control de establecimientos comerciales, erradicar ambulantes informales, retener y/o decomisar productos perecibles.	





Municipalidad de Santiago de Surco

Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
A lo largo del procedimiento, no se ha evidenciado esta condición, asimismo, no se advertido que haya entorpecido u obstaculizado la investigación de los hechos.	
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.
Fiorella Inés Hernando Tello no ostenta cargos de dirección, de guía, o de liderazgo, por lo que, no implica especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.	
Circunstancias en que se comete la infracción.	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
No se acredita la existencia de circunstancias adicionales como la salud física de la servidora.	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
Se aprecia concurrencia de varias faltas.	
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.
No se evidencia la participación de más servidores.	
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 reincidencia de la servidora.	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No se observa continuidad en la comisión de la falta.	
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 evidencia un beneficio ilícitamente obtenido por parte de Fiorella Inés Hernando Tello.	
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 Santiago de Surco

Con las inasistencias injustificadas de Fiorella Inés Hernando Tello no se afectó bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
No existe sanción por la comisión de una falta distinta a la imputada.	
Subsanación voluntaria.	Si el servidor 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.
Debido a la naturaleza de la falta, no es posible la subsanación voluntaria.	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se debe entender que toda ausencia injustificada, como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que "el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada"; por lo que no podría valorarse este criterio como constitutivo de falta y a la vez como criterio agravante. (No aplica)	
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor 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 se presenta algún reconocimiento de responsabilidad.	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado 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 Ley N° 30057, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer;

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que el Tribunal del Servicio Civil, en el numeral 14 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha señalado que en razón de la apreciación y percepción que se tenga sobre la gravedad de los hechos, existe cierta discrecionalidad para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo;

Que, a manera de ilustración respecto de casos análogos sobre la falta imputada, cabe señalar que mediante Resolución N° 0001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 14 de octubre de 2021 el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de destitución por ausencias injustificadas, indicando que si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, la magnitud de las inasistencias equivale a un periodo de 4 meses y 12 días, por lo que, se justifica la referida sanción. Asimismo, mediante Resolución N° 000162-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 19 de enero de 2021, el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de

Municipalidad de
Santiago de Surco
Gerencia Municipal
VºBº
William D.
Marín Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

destitución por ausencias al centro de trabajo por diecisiete (17) días, estableciendo que por el citado periodo de ausencias también corresponde la sanción de destitución;

Que, en ese sentido, si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, se debe merituar: la grave afectación a los intereses generales y bienes jurídicamente protegidos, la concurrencia y la continuidad de la falta, como criterios agravantes de responsabilidad, conforme a la descripción del cuadro precedente. En ese sentido, valorando que la servidora investigada presenta ausencias injustificadas por cuarenta y un (41) días conforme al hecho imputado, se colige que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que reviste gravedad²;

Que, conforme a la gravedad de los hechos imputados, es preciso considerar los criterios del Tribunal del Servicio Civil, quien, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha señalado: «14. [...] la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se impone en aquellos casos en que, si bien el hecho reviste gravedad en mayor o menor medida, no llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que de lo contrario si el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible lo que correspondería es la imposición de la sanción de destitución»;

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes y advirtiéndose suficientes indicios de que el actuar de la servidora en la comisión del hecho enunciado constituye falta administrativa disciplinaria; esta Gerencia Municipal, autoridad del presente procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente, sumado a los criterios de graduación antes mencionados, por lo que corresponde la sanción de **destitución**;

Recursos administrativos, plazo para impugnar y autoridades encargadas

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación;

Que, el recurso de reconsideración se interpondrá ante la Gerencia Municipal, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, quien se encargará de resolverlo;

Que, en el caso del recurso de apelación se dirigirá también a la Gerencia Municipal, quien lo elevará al Tribunal del Servicio Civil para su pronunciamiento, de conformidad a lo señalado en el artículo 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Oficialización de la sanción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;



² Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: a) un hecho que reviste gravedad; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.



Municipalidad de Santiago de Surco

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- IMPONER a la servidora **Fiorella Inés Hernando Tello** la sanción de **DESTITUCIÓN** por la comisión de la 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. - NOTIFICAR la presente resolución a **Fiorella Inés Hernando Tello** dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida, según lo señalado en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, determinando que la sanción impuesta en el presente acto resolutorio, es eficaz a partir del día siguiente de su notificación. Conforme a lo prescrito en el artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el registro de la sanción impuesta en el legajo de **Fiorella Inés Hernando Tello** de conformidad con lo establecido en el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, conforme a lo establecido el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO. - REMITIR copia de la presente resolución a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para conocimiento y fines.

ARTÍCULO QUINTO.- PRECISAR que de conformidad con el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM concordante con el numeral 18.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y ante la misma autoridad que impuso la sanción.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Municipalidad de Santiago de Surco

William D. Marín Vicente
Gerente Municipal

