

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 005-2023-GM-MDJLBYR

J.L. Bustamante y Rivero, 30 de enero de 2023

VISTO:

(i) Informe N° 1391-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR de 28 de diciembre de 2022, (ii) Escrito de fecha 15 de diciembre de 2022, (iii) Carta N° 013-2022-GM/MDJLBYR de 13 de diciembre de 2022, (iv) Informe N° 1272-2022-MDJLBYR/A-GM-GA-SGGRR.HH. de 6 de diciembre de 2022, (v) Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 109-2022-MDJLBYR de 8 de noviembre de 2022, (vi) Informe de Precalificación N° 044-2022-SETPAD/MDJLBYR de 21 de octubre de 2022 y, (vii) Informe N° 064-2023-SGGRRH-GA/MDJLBYR de 19 de enero de 2023.

CONSIDERANDO:



Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú de 1993 prescribe que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; autonomía que según lo denotado por el Artículo Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativa y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico con la finalidad de administrar los servicios públicos y su organización interna, entre otros; asimismo, el artículo 39° Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que el Alcalde resuelve mediante resoluciones de alcaldía los asuntos administrativos a su cargo y las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas.



Que, la Gerencia Municipal es el órgano de Dirección de más alto nivel administrativo de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, bajo cuya dirección y responsabilidad se encuentra la administración municipal y, depende directamente de la Alcaldía.

Que, la Décima Disposición Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente normas. (...) Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario. (...).

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que ha entrado en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señalado en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria.

Que, el Título VI del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil.

Que, el numeral 4.1. de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, señala que la presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del Reglamento.

Que, mediante Informe de Precalificación N° 044-2022-SETPAD/MDJLBYR de 21 de octubre de 2022, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios señaló que del análisis del expediente se aprecia que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, tomó conocimiento de los hechos el 02 de setiembre de 2022 con el Informe N° 173-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, en ese sentido la acción no habría prescrito, y de las investigaciones realizadas y de acuerdo al Informe N° 0909-2022-MDJLBYR/A-GM-GA-SGGRRHH.HH de 05 de setiembre de 2022, la Sugerencia de Gestión de Recursos Humanos adjuntó el Informe N° 173-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de 02 de setiembre de 2022, expedido por la Asistente Administrativo para el Control de Personal; quien informó que el presunto infractor don Manuel Jesús Choque Solorzano tuvo un acumulado de veinte (20) ausencias injustificadas en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios, incurriendo en la supuesta falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que establece: "*Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario*", asimismo, señaló que las sanciones por falta disciplinaria prevista en el artículo 88° del mismo dispositivo legal pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita, b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y c) Destitución y, que para el caso concreto, la posible sanción a imponerse al servidor de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero don **MANUEL JESÚS CHOQUE SOLORZANO** sería la **DESTITUCIÓN**; en consecuencia, recomendó **INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** en contra del servidor **CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS** al haber incurrido en la presunta falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85° literal j) que establece: "*Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario*". (el resaltado fue agregado)

Que, en mérito al Informe de Precalificación N° 044-2022-SETPAD/MDJLBYR de 21 de octubre de 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor mediante Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 109-2022-MDJLBYR de 8 de diciembre de 2022, resolvió **INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** en contra del servidor **CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS** al haber incurrido en la presunta falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85° literal j) que establece: "*Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, O MÁS DE QUINCE (15) DÍAS NO CONSECUTIVOS EN UN PERÍODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO*" (el resaltado fue agregado), y en el caso concreto se tiene que las inasistencias injustificadas que se ajustan al parámetro de más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario es a partir del 16



de febrero al 13 de agosto de 2022; por tanto, sugirió también la sanción de **DESTITUCIÓN** para el citado servidor.

IDENTIFICACIÓN DEL SEVIDOR

Apellidos y Nombres	Choque Solorzano Manuel Jesús
Puesto Desempeñado	Obrero
Modalidad Contractual	Decreto Legislativo N° 728
Situación Laboral Actual	Contrato – Vigente
Dirección	Ampliación Villa Ecológica ZN. "C" Mz "F" Lote 10, Alto Selva Alegre
Jefe Inmediato Actual	Lic. Linares Rivera Oscar Roberto – Subgerente de Limpieza Pública

IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS QUE ORIGINARON PRESUNTA FALTA

Meses	Días no laborados ni justificados por el presunto infractor	Días justificados	Total de Días sin justificar
Febrero 2022	16 y 28	No justificó	2
Abril 2022	22	No justificó	1
Mayo 2022	06, 11 y 26	No justificó	3
Junio 2022	01, 04, 08, 15 y 20	No justificó	5
Julio 2022	04, 13, 15, 19, 22 y 26	No justificó	6
Agosto 2022	01, 10 y 13	No justificó	3
Total			20

Que, mediante Escrito de 22 de noviembre de 2022, el presunto infractor presentó sus descargos, el mismo que fue ingresado mediante Expediente N° 17746-2022, declaraciones que fueron desestimados por el Órgano Instructor mediante Informe N° 1272-2022-MDJLBYR/A-GM-GA-SSGGRR.HH de 6 de diciembre de 2022, en mérito a ello se notificó al presunto infractor don Manuel Jesús Choque Solorzano la Carta N° 013-2022-GM/MDJLBYR de 13 de diciembre de 2022 dando a conocer el contenido del Informe N° 1272-202-MDJLBYR/A-GM-GA-SSGGRR.HH, acto que fue notificado mediante Constancia de Notificación de fecha 13 de diciembre de 2022, a fin de que al amparo del artículo 112° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil ejerza su derecho de solicitar por escrito informe oral ante el Órgano Sancionador en un plazo de tres (3) hábiles de notificado, ello en virtud al numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Sin embargo, se tiene que el presunto infractor presentó su informe Oral por Escrito mediante Escrito de 15 de diciembre de 2022, ingresado mediante Expediente N° 19056-2022 de 16 de diciembre de 2022, documento que fue derivado a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y posteriormente enviado a la Gerencia Municipal en su calidad de Órgano Sancionador mediante Informe N° 1391-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR de 28 de diciembre de 2022 y, a pesar de haber vencido ampliamente el plazo de los tres (3) días hábiles otorgados por la directiva antes señalada se admitió dicho escrito, a fin de que el presunto infractor ejerza su derecho de defensa.

Sobre ese contexto, se ha va valorado cada una de las declaraciones contenidas en Escrito de 15 de diciembre de 2022 presentado por el presunto infractor don Manuel Jesús Choque Solorzano; así como, se va revisado los documentos sustentatorios que obran en el mismo; no obstante, se tiene que dicho infractor no ha desvirtuado la imputación de la falta disciplinaria resuelta en la Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 109-2022-MDJLBYR de 8 de diciembre de 2022, y

de la revisión a los documentos adjuntados a su escrito se evidencia que tampoco ha justificado ninguna de las inasistencias señaladas en la misma resolución.

Con el fin de transparentar nuestro pronunciamiento en cumplimiento al literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley de Servir aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, detallaremos como fueron desvirtuados cada una de las declaraciones vertidas en el Escrito de 15 de diciembre de 2022, presentado por el presunto infractor, documento que tiene como petitorio la interposición de descargos, solicitud de revocación de su destitución, y como fundamentos fácticos señala lo siguientes:

1. Que, siendo un trabajador permanente desde octubre de 2016, y que nunca ha incurrido en faltas de respeto en contra de la entidad que le emplea, y que desde que ingresó a desempeñado fielmente los trabajos que le encomienda su empleadora; cabe precisar, que los hechos imputados al presunto infractor no están referidos a su comportamiento mucho menos a su desempeño de sus labores, sino a las inasistencias injustificadas por veinte (20) días en un período de ciento ochenta días (180) calendario, hecho sancionado en el artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en consecuencia, sus declaraciones no desvirtúan la falta imputada.
2. El presunto infractor señaló que por la rotación que sufrió al área de la DEMUNA a partir del 19 de julio de 2022, y posteriormente al área de limpieza pública se agravó su depresión, encontrándose con tratamiento y adjunta certificación médica, lo señalado anteriormente no desvirtúa la falta disciplinaria impuesta. No obstante, podría ser un atenuante para la calificación de la sanción.
3. Asimismo, señala que padece de depresión enfermedad que se viene tratando, y como evidencia adjuntó el informe médico otorgado por Es Salud, lo señalado tampoco no desvirtúa la falta administrativa disciplinaria impuesta. No obstante, podría ser un atenuante para la calificación de la sanción.
4. De otro lado, también señaló que según la ley corresponde destitución en un proceso laboral solamente cuando no se haya justificado las faltas al centro de trabajo, y que este no faltó porque le dio la gana, sino solo fue descanso médico y tratamiento que debía realizar en el centro de salud; además, precisa que se encuentra mal de salud y que el Covid le causó estragos, ello perjudica su labor en el área de limpieza pública y que dicha labor contraviene su nombramiento y solicitó el retorno al área de fiscalización que por proceso judicial fue restituido en la plaza de policía municipal.

Al respecto, se debe señalar que todas las inasistencias debe ser justificadas con Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo emitidas por Es Salud; por lo contrario, el presunto infractor don Manuel Jesús Choque Solorzano no justificó ninguna de las veinte (20) inasistencias dentro del periodo de febrero a agosto de 2022, por tanto, los argumentos señalados en el Escrito de 15 de diciembre de 2022, no desvirtúan los hechos imputados; con relación, a su pedido de rotación ellos deberá solicitarlo de manera aislada a este proceso y ejercer su derecho que la ley le ampara.



5. Con relación, a su quinto pedido debemos señalar que solo hace referencia al marco normativo que regula las relaciones laborales; en ese sentido, este órgano sancionador no se pronunciará al respecto.
6. Por último, el presunto infractor nuevamente trae a colación su enfermedad de depresión, lo cual ya fue materia de pronunciamiento; asimismo, señala que la Ley N° 30119 otorga a los trabajadores el derecho de irse por hasta cincuenta y seis horas alternas o consecutivas anualmente para asistencia médica y terapia de rehabilitación requerida por el menor a cargo del trabajador: niños con discapacidad, adultos con discapacidad; al respecto, el presunto infractor no acreditó tener hijos con discapacidad mucho menos tener a cargo adultos mayores con discapacidad; por tanto, en este extremo tampoco desvirtúa la falta imputada, finalmente señala que no hay 20 faltas injustificadas solo que no se presentaron a la oficina de personal, puesto que el certificado de incapacidad temporal para el trabajo se demuestra que tiene 17 días de incapacidad acumuladas, documento que no fue adjuntado en su escrito; por tanto, solo serán considerados los certificados que obran y fueron adjuntados en su Escrito de 15 de diciembre de 2022 y que fueron remitidos por el presunto infractor don Manuel Jesús Choque Solorzano, los mismos que son:

N°	Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo N°	Fechas de Incapacidad
1	A-076-00055335-22	15 de diciembre de 2022
2	A-076-00019716-22	24 y 25 de febrero de 2022
3	A-076-00050732-22	16, 17 y 18 de noviembre de 2022

Del párrafo precedente y del cuadro anterior se desprende que el presunto infractor no justificó ninguna de las inasistencias señaladas en la Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 109-2022-MDJLBYR de 8 de diciembre de 2022; por tanto, sus comentarios no desvirtúan la falta imputada al presunto infractor.

Que, mediante Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 109-2022-MDJLBYR de 8 de diciembre de 2022, resolvió INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del servidor CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS al haber incurrido en la presunta falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85° literal j) que establece: **"Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, O MÁS DE QUINCE (15) DÍAS NO CONSECUTIVOS EN UN PERÍODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO"** (el resaltado fue agregado).

Que, según el Informe N° 1272-202-MDJLBYR/A-GM-GA-SSGGRR.HH de 6 de diciembre de 2022, el Órgano Instructor **recomendó imponer SANCIÓN de DESTITUCIÓN al servidor CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS** al haber incurrido en la presunta falta por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, O MÁS DE QUINCE (15) DÍAS NO CONSECUTIVOS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO". (el resaltado fue agregado).

Qué, según el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil 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 (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario." (el resaltado fue agregado).

Que, al amparo del artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece: "(...) La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y **aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta.** Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil." Es decir, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta a una de menos gravedad¹.

Que, según el artículo 91° del mismo dispositivo legal establece que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, para ello ha previsto criterios para determinar la graduación de las sanciones en el artículo 87^{o2} que establece: "La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. 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. (...)"

Sobre ese marco legal, corresponde pronunciarnos respecto de la determinación y motivación de la sanción.

Condición según artículo 87° de la Ley N° 30057	Condiciones aplicadas por el servidor
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	No aplica.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No aplica.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la	No aplica.

¹ Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC de 7 de enero de 2019, numeral 2.6.

² Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC de 7 de enero de 2019, numeral 2.6.

Condición según artículo 87° de la Ley N° 30057	Condiciones aplicadas por el servidor
jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	
Las circunstancias en que se comete la infracción.	No aplica.
La concurrencia de varias faltas.	Según Informe N° 201-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR de 19 de enero de 2023, el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos señaló: "No se aprecia."
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No aplica.
La reincidencia en la comisión de la falta.	Según Informe N° 201-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR de 19 de enero de 2023, el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos señaló: "No se aprecia."
La continuidad en la comisión de la falta.	Según Informe N° 201-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR de 19 de enero de 2023, el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos señaló: "Sí, se ha ausentado injustificadamente en forma no consecutiva pero reiterativa por veinte días en un periodo de ciento ochenta días calendario." Al respecto, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ³ en su fundamento 68 y 69 señaló: "(...) la falta continuada se caracteriza por manifestarse a través de una pluralidad de hechos repetidos y continuados, cada uno de los cuales constituye por separado una infracción, cuya unificación jurídica se realiza para efectos de limitar la pena a imponerse. (...)" Así, se establece que se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo". Según Informe N° 064-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR de 19 de enero de 2023, se adjuntó la Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 148-2022-MDJLBYR notificada el 2 de diciembre de 2022, el mismo que resolvió SANCIONAR al servidor CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS, con AMONESTACIÓN ESCRITA por ausencias injustificadas reiterativas. Asimismo, informó que la última falta injustificada fue el 4 de noviembre de 2022. En consecuencia, no subsume la condición del artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, porque no ha transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción, que en este caso es la Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 148-2022-MDJLBYR.
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. 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.	No aplica.



³ Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario por la Ley N° 30057, publicado el 19 de diciembre de 2021

IDENTIFICACIÓN DEL SEVIDOR

Apellidos y Nombres	Choque Solorzano Manuel Jesús
Puesto Desempeñado	Obrero
Modalidad Contractual	Decreto Legislativo N° 728
Situación Laboral Actual	Contrato – Vigente
Dirección	Ampliación Villa Ecológica ZN. "C" Mz "F" Lote 10, Alto Selva Alegre
Jefe Inmediato Actual	Lic. Linares Rivera Oscar Roberto – Subgerente de Limpieza Pública

IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS QUE ORIGINARON PRESUNTA FALTA

Meses	Días no laborados ni justificados por el presunto infractor	Días justificados	Total de Días sin justificar
Febrero 2022	16 y 28	No justificó	2
Abril 2022	22	No justificó	1
Mayo 2022	06, 11 y 26	No justificó	3
Junio 2022	01, 04, 08, 15 y 20	No justificó	5
Julio 2022	04, 13, 15, 19, 22 y 26	No justificó	6
Agosto 2022	01, 10 y 13	No justificó	3
Total			20

Que, según el artículo 103° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil estable: *“Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe: a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título. b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley. (...)”*. Asimismo, en el artículo 104° ha previsto supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria los siguientes: *“a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. (...)”* Concordante con la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC publicada 19 de diciembre de 2021⁴, en el fundamento 13.

Que, mediante Informe Técnico N° 2178-2021-SERVIR-GPGSC de 29 de octubre de 2021, concluyó: *“Las autoridades competentes del PAD con los actuados existentes en el expediente deberán evaluar los hechos materia de infracción, previo análisis de la existencia y evaluación de atenuantes, agravantes y/o eximentes de responsabilidad. En caso de determinar la imposición de una sanción, deberá realizarse la graduación de la misma, a fin de determinar si corresponderá imponerse la sanción propuesta, modificar la misma; o en todo caso determinar la inexistencia de responsabilidad, según cada caso en concreto.”*

Sobre ese marco legal, y de la revisión al Expediente N° 19056-2022 de fecha 16 de diciembre de 2022, se ha verificado la existencia del Informe Médico de fecha 15 de marzo de 2022, expedido por el Es Salud y suscrito por la Médico Psiquiatra Dra. Carla Málaga Pinto con C.M.P. 34971 – R.N.E 17402 del Hospital III Yanahuara; por el cual, informó lo siguiente: *“El paciente es portador de un cuadro depresivo recurrente de moderada a severa intensidad, que se ha establecido debido a cambio abrupto de área de trabajo, el cual le ha producido angustia y somatización. La gravedad del cuadro*

⁴ Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, publicada 19 de diciembre de 2021.

clínico ha ameritado la necesidad de separarlo momentáneamente del sistema estresante de labores. (...) IMPRESIÓN DIAGNÓSTICA: TRANSTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO DEPRESIVO GRAVE PRESENTE, SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS (F33.2). (...).”.

Asimismo, mediante Informe N° 064-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR de 19 de enero de 2023, el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos informó que la última inasistencia injustificada del presunto infractor Manuel Jesús Choque Solorzano fue 4 de noviembre de 2022, y la Resolución de la Subgerencia Gestión de Recursos Humanos N° 109-2022-MDJLBYR notificado el 8 de noviembre de 2022; de los cuales, se evidencia que el presunto infractor tiene la intención de corregir su mal actuar, acto que consideramos como atenuante, en mérito al Fundamento 90 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC que establece: “(...) *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. (...).*”

Que, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC establece como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los numerales 14 (...). En ese sentido, el numeral 14 acápite i. prevé: “*El quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones debe obedecer a la magnitud de la gravedad del hecho cometido.*”

Que, mediante Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC de 7 de enero de 2019, en el numeral 2.6 señaló: “*Por su parte, el artículo 90° de la LSC, se desprende que en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, el órgano sancionador, es decir, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad respectivamente, puede modificar la sanción propuesta a una de menos gravedad. (...).*”

Sobre ese marco legal, este órgano sancionador ha determinado **MODIFICAR** la sanción propuesta por el órgano instructor de **DESTITUCIÓN** a **SUSPENSIÓN POR TRESCIENTOS (300) DÍAS CALENDARIO SIN GOCE DE REMUNERACIONES** al servidor **CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS**, por la comisión de falta disciplinaria prevista en el artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Por estas consideraciones y en uso de las facultades concedidas a esta instancia por la normativa de SERVIR y al Informe N° 1272-2022-MDJLBYR/A-GM-GA-SGRR.HH.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- OFICIALIZAR LA SUSPENSIÓN POR TRESCIENTOS (300) DÍAS CALENDARIOS SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor **CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS**, por la comisión de falta disciplinaria prevista en el artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expuesto en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos que cumpla con realizar las acciones administrativas que competan para inscribir en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD, la presente suspensión del servidor **CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS**, conforme a sus atribuciones.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER al Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos registrar en el legajo del servidor CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS la sanción impuesta de suspensión por trescientos (300) días calendarios sin goce de remuneraciones, en cumplimiento al numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente Resolución a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración, Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y otras áreas pertinentes.

ARTÍCULO QUINTO.- NOTIFICAR la presente resolución al servidor CHOQUE SOLORZANO MANUEL JESÚS, domicilio real Villa Ecológica Mz. Q, Lote 6 Distrito de Alto Selva Alegre, Provincia y Departamento de Arequipa o en su domicilio procesal Calle San José 311, Oficina 112 Distrito, Provincia y Departamento de Arequipa.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO**

.....
**Mg. Abg. Renato Paredes Velazco
GERENTE MUNICIPAL**

GA
SGRRHH
SETPAD
RECURRENTE
EXPEDIENTE
ARCHIVO