

## **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 102-2023-GM-MDJLBYR**

J.L. Bustamante y Rivero, 17 de Agosto de 2023

### **VISTO:**

(i) Resolución de la Subgerencia de Recursos Humanos N° 009-2023-MDJLBYR (ii) Carta N° 007-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR, (iii) Expediente N° 1074-2023, (iv) Carta N° 016-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR, (v) Expediente N° 1771-2023, (vi) Informe N° 010-2023-PJPM/SGGRH-GA/MDJLBYR, (vii) Carta N° 029-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR, (viii) Expediente N° 2242-2023, (ix) Informe N° 235-2023-PJPM/SGGRH-GA/MDJLBYR, (x) Informe N° 550-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR (xi) Carta N° 26-2023-GM/MDJLBYR y,

### **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 II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

### **A) LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO. –**

Que, mediante el Informe N°0860-2022-MDJLYR/A-GM-GA-SGGRH.HH, de fecha 23 de agosto del 2022 la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunica a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 19 agosto del 2022, de la Asistente Administrativo para el control de personal, sobre las inasistencias reiteradas de la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, siendo las siguientes:

MES DE MARZO							
23/03/2022		24/03/2022		26/03/2022		28/03/2022	
MES DE ABRIL							
02/04/2022		16/04/2022		18/04/2022		23/04/2022	
MES DE MAYO							
03/05/2022	09/05/2022	16/05/2022		17/05/2022		21/05/2022	28/05/2022
MES DE JUNIO							
20/06/2022		27/06/2022		30/06/2022			
MES DE JULIO							
02/07/2022	08/07/2022	09/07/2022	11/07/2022	18/07/2022	21/07/2022	27/07/2022	30/07/2022

Que, con Informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, la Asistente Administrativo para el control de personal informa sobre las inasistencias reiteradas de la trabajadora Felicitas Evelin Rosado Acosta y que inasistencias fueron consideradas en los tareajes de la Gerencia de Servicios a la Ciudad, así como corroboradas con las marcaciones de la trabajadora y fueron descontadas oportunamente.

La servidora justifico la inasistencia de algunos días detallados a continuación:

<b>MES DE JUNIO</b>			
27/06/2022			
<b>MES DE JULIO</b>			
08/07/2022	09/07/2022	11/07/2022	21/07/2022

Que, mediante Proveído N°064-2022-SETPAD/MDJLBYR la Secretaria Técnica PAD solicita información de la servidora y con Informe N°897-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR la Subgerencia de Recursos Humanos remite el Informe N°333-2022-EMRV-SGGRH-GA/MDJLBYR de la Asistencia Administrativo para legajos de personal, por el cual se dando respuesta a lo solicitado remitiendo información sobre régimen laboral, área y vínculo laboral de la servidora.

Que, mediante el Informe N°100-2022-SETPAD/MDJLBYR, de fecha 15 de setiembre del 2022, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicita a Asistencia Social comunicar si la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA justifico con documentación la relación de inasistencias del informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, esto para verificar si existe documentación adicional a la información proporcionada a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Que, mediante el Informe N°965-2022-SGDRH-G/MDJLBYR de fecha 19 de setiembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos remite a la Secretaria Técnica de procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°041-2022-DRCQ/OBS/SGGRH/MDJLBYR, de fecha 19 de setiembre del 2022, presentado por la Lic. Daysi Roció Charrez Quispe en calidad de Apoyo de la Oficina de Bienestar Social comunicando textualmente lo siguiente:



*(...)  
Sirva el presente para saludarla cordialmente, así mismo remitir a su despacho informes sobre la servidora ROSADO ACOSTA FELICITAS EVELIN, el cual fue notificado el 15 de setiembre para ser atendido por la Lic. Diana Tejada de Solís, la cual se encuentra con licencia, y encontrándome al cargo de manera temporal, es que doy respuesta al documento sobre la servidora si justifico con documentación pertinente sus inasistencias del cuadro adjunto al Informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, cabe señalar que los registros de descansos u otra documentación presentada por los servidores son registrados al momento que son entregados a la oficina de Bienestar Social, revisando el sistema no se encontró ningún informe, descanso ni documento alguno que justifique las fechas señaladas en el cuadro.  
(...)"*

Que, mediante informe N°108-2022-SETPAD/MDJLBYR, de fecha 21 de setiembre del 2022, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicita a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunicar el reporte de AUSENCIAS INJUSTIFICADAS de la servidora ROSADO ACOSTA FELICITAS EVELIN, del mes de AGOSTO DEL 2022, asimismo se solicitó corroborar dicha información con la Oficina de Bienestar Social para determinar el total de AUSENCIAS INJUSTIFICAS.

Que, mediante Informe N°994-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 26 de setiembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunica a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°190-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 26 de setiembre del 2022 de la

Asistente Administrativo para el Control de Personal, el cual señala que la servidora ROSADO ACOSTA FELICITAS EVELIN, tuvo un total de 06 inasistencias siendo los siguientes:

MES DE AGOSTO					
08/08/2022	13/08/2022	22/08/2022	23/08/2022	25/08/2022	27/08/2022

Que, según el informe N°190-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR de la Asistente Administrativo para el Control de Personal, la servidora justifico los días que se detallan a continuación:

MES DE AGOSTO	
22/08/2022	23/08/2022

Que, del Informe N°0860-2022-MDJLYR/A-GM-GA-SGGRR.HH, de fecha 23 de agosto del 2022, mediante el cual la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunica a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 19 agosto del 2022, de la Asistente Administrativo para el control de personal sobre las inasistencias reiteradas de la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, se tiene un total de 20 ausencias injustificadas las cuales se detallan a continuación:



MES DE MARZO					
23/03/2022		24/03/2022		26/03/2022	28/03/2022
MES DE ABRIL					
02/04/2022		16/04/2022		18/04/2022	23/04/2022
MES DE MAYO					
03/05/2022	09/05/2022	16/05/2022		17/05/2022	21/05/2022 28/05/2022
MES DE JUNIO					
20/06/2022				30/06/2022	
MES DE JULIO					
02/07/2022		18/07/2022		27/07/2022	30/07/2022

Que, del Informe N°994-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 26 de setiembre del 2022, mediante el cual la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunica a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°190-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 26 de setiembre del 2022, de la Asistente Administrativo para el Control de Personal sobre las inasistencias reiteradas del mes de AGOSTO de la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, se tiene un total de 04 ausencias injustificadas las cuales se detallan a continuación:

MES DE AGOSTO			
08/08/2022	13/08/2022	25/08/2022	27/08/2022

Que, con Informe de precalificación N°038-2022-SETPAD/MDJLBYR la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomienda el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora Felicitas Evelin Rosado Acosta al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria tipificada en artículo 85° literal j) de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 establece: "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario." (El subrayado fue agregado)

Que, con Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N°009-2023-MDJLBYR de fecha 10 de enero del 2023, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos dispone iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora Felicitas Evelin Rosado Acosta al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85° literal j) de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 que establece: “Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario”, otorgándole un plazo de cinco (05) días a la servidora, a fin de que formule su descargo.

Que, con fecha 01 de agosto del 2023, se notificó válidamente a la servidora Felicitas Evelin Rosado Acosta el informe del órgano instructor N°550-2023-SGGRH-GA/MDJLYR de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, como consta en el cargo de notificación Carta N°026-2023-GM/MDJLBYR, donde se le concede un plazo de tres (3) días hábiles desde el día de su notificación de la presente carta solicite informe oral a fin de ejercer su derecho de defensa de acuerdo a lo establecido en el Art 112° del reglamento de la ley N° 30057 ley del servicio civil.

Asimismo cabe precisar que la administrada mediante expediente N° 14173 de fecha 08 de agosto del 2023, presenta escrito de manera extemporánea, señalar que no cambia la sanción impuesta materia de la presente resolución.

## **B) IDENTIFICACION DE LA FALTA IMPUTADA, ASI COMO DE LA NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA**

### **B.1 IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA**

De la revisión a la documentación, relacionada con las inasistencias injustificadas, se evidencia que la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA tiene UN TOTAL ACUMULADO DE 24 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO las cuales se detallan a continuación:

<b>MES DE MARZO</b>					
23/03/2022	24/03/2022	26/03/2022	28/03/2022		
<b>MES DE ABRIL</b>					
02/04/2022	16/04/2022	18/04/2022	23/04/2022		
<b>MES DE MAYO</b>					
03/05/2022	09/05/2022	16/05/2022	17/05/2022	21/05/2022	28/05/2022
<b>MES DE JUNIO</b>					
20/06/2022		30/06/2022			
<b>MES DE JULIO</b>					
02/07/2022	18/07/2022	27/07/2022	30/07/2022		
<b>MES DE AGOSTO</b>					
08/08/2022	13/08/2022	25/08/2022	27/08/2022		

Que, las faltas en los días descritos en el cuadro precedente, no han sido justificadas por la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, ni mucho menos a presentado documento idóneo que permita establecer que las ausencias se dieron por una causa que lo justifique, en consecuencia las ausencias injustificadas en el periodo de ciento ochenta días calendarios llega a un total de veinticuatro (24) días.

### **B.2 NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.-**



En el presente caso, se acredita un TOTAL ACUMULADO DE 24 AUSENCIAS INJUSTIFICAS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DIAS (180) CALENDARIO de la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, por lo que se estaría incurriendo es la falta tipificada en el artículo 85°- Faltas de carácter disciplinario de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil, en su literal j), el cual señala:

*Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057*

*Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario*

*Son faltas de carácter disciplinario que, según la gravedad. Pueden ser sancionados 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 periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.*

### **C) HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISION DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN.-**

Que, del Informe N°0860-2022-MDJLYR/A-GM-GA-SGGRR.HH, de fecha 23 de agosto del 2022, mediante el cual la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunicó a Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR y el Informe N°994-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 26 de setiembre del 2022, mediante el cual la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunicó a Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°190-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, se evidencia que la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA tiene UN TOTAL ACUMULADO DE 24 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO las cuales se detallan a continuación:



MES DE MARZO					
23/03/2022	24/03/2022	26/03/2022	28/03/2022		
MES DE ABRIL					
02/04/2022	16/04/2022	18/04/2022	23/04/2022		
MES DE MAYO					
03/05/2022	09/05/2022	16/05/2022	17/05/2022	21/05/2022	28/05/2022
MES DE JUNIO					
20/06/2022	30/06/2022				
MES DE JULIO					
02/07/2022	18/07/2022	27/07/2022	30/07/2022		
MES DE AGOSTO					
08/08/2022	13/08/2022	25/08/2022	27/08/2022		

Que, como se aprecia de forma objetiva, del registro de asistencia del personal FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA adjunto al Informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de la Asistente Administrativo para el control de personal y el Informe N°190-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de la Asistente Administrativo para el control de personal donde se informa sobre las inasistencias en el mes de agosto 2022.

### **D) PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA. –**

Que, mediante el Informe N°0860-2022-MDJLYR/A-GM-GA-SGGRR.HH, de fecha 23 de agosto del 2022 la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunicó a Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°160-

2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 19 agosto del 2022, de la Asistente Administrativo para el control de personal, sobre las inasistencias reiteradas de la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, siendo las siguientes:

<b>MES DE MARZO</b>							
23/03/2022	24/03/2022	26/03/2022	28/03/2022				
<b>MES DE ABRIL</b>							
02/04/2022	16/04/2022	18/04/2022	23/04/2022				
<b>MES DE MAYO</b>							
03/05/2022	09/05/2022	16/05/2022	17/05/2022	21/05/2022	28/05/2022		
<b>MES DE JUNIO</b>							
20/06/2022	27/06/2022	30/06/2022					
<b>MES DE JULIO</b>							
02/07/2022	08/07/2022	09/07/2022	11/07/2022	18/07/2022	21/07/2022	27/07/2022	30/07/2022

Que, la servidora justificó la inasistencia de los días 27 de junio del 2022, 08 de julio del 2022, 09 de julio del 2022, 11 de julio del 2022 y 21 de julio del 2022.

Que, mediante Informe N°994-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 26 de setiembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos remitió a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°190-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 26 de setiembre del 2022 de la Asistente Administrativo para el Control de Personal, el cual señaló que la servidora ROSADO ACOSTA FELICITAS EVELIN, tuvo un total de 06 inasistencias siendo los siguientes:

<b>MES DE AGOSTO</b>						
08/08/2022	13/08/2022	22/08/2022	23/08/2022	25/08/2022	27/08/2022	

Asimismo, que la servidora justificó los días del 22 de agosto 2022 y 23 de agosto 2022

Que, del reporte de asistencias de la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, adjunto al Informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 19 agosto del 2022 y estando al Informe N°190-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 26 de setiembre del 2022 de la Asistente Administrativo para el Control de Personal sobre inasistencias en el mes de agosto 2022, siendo que la servidora justificó los días 27 de junio del 2022, 08 de julio del 2022, 09 de julio del 2022, 11 de julio del 2022, 21 de julio del 2022, 22 de agosto 2022 y 23 de agosto 2022, se tiene UN TOTAL ACUMULADO DE 24 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO las cuales se detallan a continuación:

<b>MES DE MARZO</b>							
23/03/2022	24/03/2022	26/03/2022	28/03/2022				
<b>MES DE ABRIL</b>							
02/04/2022	16/04/2022	18/04/2022	23/04/2022				
<b>MES DE MAYO</b>							
03/05/2022	09/05/2022	16/05/2022	17/05/2022	21/05/2022	28/05/2022		
<b>MES DE JUNIO</b>							
20/06/2022	27/06/2022	30/06/2022					
<b>MES DE JULIO</b>							
02/07/2022	08/07/2022	09/07/2022	11/07/2022	18/07/2022	21/07/2022	27/07/2022	30/07/2022
<b>MES DE AGOSTO</b>							
08/08/2022	13/08/2022	22/08/2022	23/08/2022	25/08/2022	27/08/2022		



Que, la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA presenta su escrito ingresado con Expediente N°2242-2023 con fecha 07 de febrero 2023, formulando sus descargos, señalando lo siguiente:

*"1. Con fecha 4 de febrero de 2023 he sido notificada con la carta n°029-2023-CGRRHH-GA/MDJLBYR. Esta es una notificación irregular en la medida que se realizó en día inhábil. En segundo lugar, se envió carta solicitando la prórroga de 10 días, en vista que requiero de tiempo para recabar pruebas pertinentes. Esta solicitud me fue contestada señalando que al no emitir opinión el órgano instructor esta se considerada prorrogada automáticamente por 5 días, que corre a partir de la fecha de vencimiento del plazo otorgado de 5 días para presentar los descargos. Hecho irregular, en vista que administrativamente los pedidos deben ser contestados por el funcionario a cargo, más aún en un procedimiento administrativo disciplinario que obliga a cumplir con el debido procedimiento.*

*2. En ese sentido, la Resolución N°001705-2021-SERVIR/TSC, establece en el fundamento 28, lo siguiente:*

*Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión "requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura".*

*3. En ninguna parte de la resolución de la Subgerencia de gestión de Recursos humanos N°009-2023-MDVY se prueba que tengo la voluntad de inasistir, por el contrario, los instrumentos que acompañan el expediente citado prueban mi voluntad de trabajar y de cumplir con las funciones asignadas. Tal es así que en los criterios que establece la ley para determinar el grado de la falta, se señala ene l punto d) acerca de las circunstancias en las que se comete la infracción que los días en que se genera las ausencias, se evidencia la intencionalidad de la trabajadora de no cumplir con su deber de asistir al centro de trabajo, quebrantando la buena fe que debe existir en cualquier relación laboral". Como se observa la generalidad no prueba que no tenga voluntad de trabajar y cumplir con el contrato laboral, es decir que faltar en si mismo prueba la intencionalidad constituye el reconocimiento que no pueden probar lo que afirman, lo que ya resulta peligro para un debido procedimiento.*

*4. Ahora, si vemos el punto a) grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado, señala: "se afecto el cumplimiento de metas de Entidad al postergarse las labores y actividades asignadas en su puesto de trabajo como obrera, durante el periodo de ausencia justificada (como demostrare más adelante) haya afectado el cumplimiento de metas es un supuesto que surge de deducciones, pero no constituye prueba y ni siquiera un resultado lógico de la realidad.*

*5. Para terminar con los "criterios" de graduación es claro que no registro ningún antecedente en mi fiel personal, es decir no tengo ninguna sanción, ni siquiera una llamada de atención o amonestación para que el secretario técnico establezca la sanción de destitución. Que como tengo dicho en líneas arriba, el informe se secretaria técnica y la resolución del órgano instructor que abre el PAD en mi contra carece de fundamento alguno en la medida que no ha logrado demostrar que tengo la voluntad de querer incumplir con el trabajo. Por tanto, resulta abusivo pretender sancionarme con la destitución, es decir, no existe ni razonabilidad ni proporcionalidad en cuanto a la aplicación de la sanción.*



6. Ahora, como es de conocimiento de la municipalidad, en su área correspondiente, yo he tenido un tratamiento psiquiátrico en el Centro de Salud Mental Comunitario "Simón Bolívar", de la Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional de Arequipa. Fui a solicitar mi historia, pero cuando se les indica que es para un procedimiento administrativo me niegan la entrega de mi historia clínica. Sin embargo, en vista que el tratamiento psiquiátrico no es como tratar una gripe, sino que requiere un tratamiento a mediano plazo para obtener resultados, de allí que requiere constancia y condiciones del entorno social y familiar para que los resultados puedan ser positivos. Debo anotar, en vista que no he podido obtener mi historia clínica solicito que sea el órgano instructor quien los solicite, para que en su oportunidad se pueda valorar mi situación.

7. En ese orden de ideas, yo he tenido problemas con mi supervisora inmediata, la Sra. Rocío Mamani Chambi, de la cual he sufrido un permanente hostigamiento, tal como lo señalo en el Informe N°01-2020, que acompaño a la presente, ello me ha generado en distintas oportunidades una situación de aversión, de temor, que ha afectado mi salud, lo que me ha obligado a asistir en distintas oportunidades al centro de salud o ESSALUD para que pueda ser atendida. Tal como se puede colegir del Informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, cuando señala lo siguiente: "la trabajadora justifico la inasistencia de algunos días, peor no justifico con documentación que acredite la falta por todo su horario de trabajo".

8. Los que significa que, si llame a mi supervisora y/o a la supervisora del otro grupo de trabajo para informar acerca de mi situación, justificando mi inasistencia. En ese sentido, me preocupa que en informe no consigne los días que llame para justificar mi inasistencia. Preocupa porque estos coinciden con los días que falte supuestamente falte. Esto es grave, porque parte del prejuicio de que yo estoy mintiendo, de que me hago la enferma. Cuando ella, al ser mi jefe, me debió orientar para que pueda tratar mi salud."



Respecto a los descargos presentados por la servidora, en el punto uno (1) de fundamento de hecho y derecho, se ha cumplido con el debido procedimiento, ya que el acto de notificación de la Carta N°029-2023-CGRRHH-GA/MDJBYR no es un acto que deba ser declarado nulo; por cuanto, la misma no tiene un efecto en el procedimiento administrativo disciplinario, ya que de no haberse realizado la notificación de la referida carta, se aplicaba lo dispuesto numeral 16.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101- 2015-SERVIR-PE y modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE, que contempla el caso en que el Órgano instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial; y ello, se da por la sola aplicación de las disposiciones contenidas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" y no constituye un hecho irregular como señala la servidora, contemplando la directiva el supuesto en que el órgano instructor no pueda pronunciarse del pedido de prórroga en el plazo que le otorga la directiva.

Que, el punto dos (2) del fundamento de hecho y derecho, claramente señala el tribunal constitucional, que debe existir un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores, para que no se configure la falta grave; en contrario sensu, en caso que el trabajador no justifique su inasistencias con una causa objetiva la inasistencia seria injustificada, y **que en el presente caso, con sus**

**descargos la servidora no ha acreditado la causa objetiva que habría generado que su ausencias sean consideradas como justificadas.**

Que, el punto tres (3) del fundamento de hecho y derecho, la servidora pretende señalar que el empleador tiene que probar que un trabajador tiene la voluntad de inasistir, cuando la falta que se imputa es por ausencias injustificadas, siendo que la ausencia está referida a la no asistencia de una persona a un lugar o a un acto adonde debía ir o donde era esperado y la justificación de la inasistencia debe ser presentada por el trabajador por una causa objetiva que permita justificar la misma, y la conducta de no concurrir a labor teniendo la obligación de asistir se le denomina inasistencia y el no acreditar una causa justa se tiene por injustificada. Asimismo, un trabajador tiene el deber de actuar con buena fe y está en la obligación de cumplir con su contrato laboral y mantener una buena relación laboral con su empleador, y como parte de esta buena fe, es que el trabajador cumpla con prestar sus servicios laborales en el la jornada laboral y horario establecido, y al no concurrir a su centro laboral existe una voluntad del trabajador de no asistir a laborar, más aún que la misma al no haberse justificado, esta se tiene como injustificada. Así como, se viene llevando un debido procedimiento, ya que se le ha otorgado a la servidora un plazo legal, el mismo que ha sido prorrogado por efecto de la propia directiva, para que presente sus descargos y de ser el caso pueda presentar medio de prueba con el que se pueda justificar con causa objetiva su inasistencia de 24 días en un periodo de ciento ochenta días calendarios.



Que, respecto al punto cuatro (4) del fundamento de hecho y derecho, se tiene que la resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N°009-2023-MDJLBYR, en los criterios para efectos de la graduación de la sanción se ha señalado que al postergarse las labores y actividades asignadas en su puesto de trabajo como obrera, a afectado el cumplimiento de la metas de la Entidad, ya que una de las principales funciones de un Gobierno Local, es la prestación de los servicios públicos, como el prestar el servicio de limpieza pública en el distrito, siendo que a cada trabajador se le asigna una zona de trabajo, y cuando un trabajador no se presenta a laborar, ocasiona que no se pueda cumplir con la limpieza pública en la zona asignada a la trabajadora que se ausenta, y del cuadro de inasistencias de la servidora se aprecia que en el mes de marzo, abril, mayo, julio y agosto de 2022 falta de dos a tres días a la semana, sin presentar una causa objetiva que justifique sus inasistencias.

Que, respecto al punto quinto (5) del fundamento de hecho y derecho, que se toma varios criterios para graduar una posible sanción a un trabajador antes la comisión de una falta, y no solo se toma en cuenta los antecedentes del trabajador; es por ello, que en la resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N°009-2023-MDJLBYR, se ha señalado los criterios que se están considerando para imponer la posible sanción.

Que, respecto al punto sexto (6) del fundamento de hecho y derecho, el hecho que la servidora este en un tratamiento psiquiátrico, según refiere en su descargo, no constituye una causa objetiva que justifique su ausencia en el trabajo por días que se le imputan, ya que un tratamiento psiquiátrico de necesitar un internamiento (según el diagnóstico de la enfermedad mental) el psiquiatra otorgará el respectivo certificado médico para el descanso médico que requiera el paciente, y en caso de requerir psicoterapias, están se llevan a cabo previa citas y por periodos que van de una hora a dos horas, por lo que, no conllevan a que un paciente lleve una terapia por ocho horas al día, y que en todo caso el médico tratante evalúa la situación psiquiátrica del

paciente y le otorga los certificados médicos que correspondan, para que el paciente que tiene un vínculo laboral con su empleador, pueda presentarlo a su centro de trabajo y justifique su inasistencia.

Que, respecto a su pedido de que la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero solicite la historia clínica de la servidora al centro de Salud Mental Comunitario Simón Bolívar, se debe considerar que la Ley N° 26842 – Ley General de Salud, refiere que toda persona usuaria de servicios de salud tiene derecho a la reserva de información relacionada con el acto médico y su historia clínica; asimismo, la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, cita que el derecho de acceso a la información pública no podrá ser ejercido respecto a la data de datos personales cuya publicidad constituya una invasión de la intimidad personal y familiar; por lo que, las historias clínicas es información reservada y a la cual solo puede acceder el titular o un familiar autorizado, por lo que la Entidad no está facultada para solicitar la referida historia clínica, aunado a que si bien es cierto la servidora refiere que sigue un tratamiento psiquiátrico, no señala que información requiere de la historia clínica y que acredita con la misma, o que días son los que pretende justificar y no adjunta los descansos médicos por el tratamiento psiquiátrico.

Que, respecto al punto séptimo (7) del fundamento de hecho y derecho, la servidora no adjunta a su descargo el Informe N°01-2020 sobre hostigamientos por supervisora inmediata, tampoco ha acreditado que exista una conexión entre la situación de temor que refiere con la afectación de su salud, y de la información y documentación contenida al Informe N°160-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, se advierte que la Asistente Administrativa de Control de Personal, refiere a que presenta constancias de atención y recetas médicas, pero que las mismas no justifican su ausencia por todo el horario de trabajo; por lo que, este documento no prueba una situación de temor que afecte su estado de salud con relación a su supervisora.

Que, en relación al punto octavo (8) del fundamento de hecho y derecho, la servidora pretende justificar su inasistencia con el hecho de que al llamar a su supervisora estaría justificando sus inasistencias, incluso no señala que motivó las inasistencias que se le imputan. Para que se pueda valorar si la causa por la cual se pretende justificar una inasistencia es efectivamente justificada, debe darse por un motivo objetivo, que pueda ser comprobado, ya que no basta el dicho del trabajador o su percepción subjetiva que sus dichos resultan ser una causa objetiva que justifique su inasistencia.

Que, la falta de carácter disciplinario imputada a la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, es por su inasistencias sin causa que la justifique para ausentarse del centro de trabajo, habiendo acumulado 24 días de ausencias injustificadas en un periodo de ciento ochenta días calendarios, donde se advierte que las inasistencias denoten una conducta por parte de la servidora tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, la falta en mención se ha configurado, ya que la servidora por su propia voluntad ha determinado ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna, que constituya una causa objetiva.

#### **E) RECOMENDACIÓN DEL ARCHIVO O DE LA SANCION APLICABLE. –**

Que, conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Texto Único Ordenado de la ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, en su

artículo 248º.- Principios de la potestad sancionadora administrativa establece: “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 proporcionables al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación.”

	CRITERIOS	
a)	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.	Se afectó el cumplimiento de metas de Entidad al postergarse las labores y actividades asignadas en su puesto de trabajo como obrera, durante el periodo de ausencias. Al haberse ausentado los veinticuatro (24) días que le imputan, el servicio de limpieza pública que está a cargo de la servidora no se prestó a la población del distrito de JLBYSR.
b)	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No aplica
c)	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuando 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.	No se aprecia.
d)	Las circunstancias en las que se comete la infracción	Los días en que genera las ausencias, se evidencia la intencionalidad de la trabajadora de no cumplir con su deber de asistir al centro de trabajo, quebrantando la buena fe que debe existir en cualquier relación laboral.
e)	La concurrencia de varias faltas	No se aprecia.
f)	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No aplica.
g)	La reincidencia en la comisión de la falta	No aplica.
h)	La continuidad en la comisión de la falta	No aplica.
l)	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No aplica.

Se debe considerar lo expuesto en el artículo 91º de la Ley del Servicio Civil: “Los actos de la administración pública que impongan sanciones disciplinarias deben de estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificado la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.

Que, acogiendo a lo antes señalado es menester determinar la sanción a la falta cometida, por lo que se concluye que la sanción sería:



**- FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA – SUSPENSION DE 365 DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**

Por estas consideraciones y en uso de las facultades concedidas a esta instancia por la normativa de SERVIR y al Informe N° 550-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER LA SANCION POR TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) DÍAS CALENDARIOS SIN GOCE DE REMUNERACIONES** a la servidora **FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA**, 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.

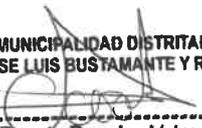
**ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER** a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos que cumpla con realizar las acciones administrativas que competan para la inscripción en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD, la presente suspensión de la servidora **FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA**, conforme a sus atribuciones.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** al Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos registrar en el legajo de la servidora **FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA** la sanción impuesta de suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) 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 a la servidora **FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA**, domicilio real Urb. 3 de Octubre, Mz. V, Lote 13, Comité 3 Distrito de Socabaya, Provincia y Departamento de Arequipa.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO**  
  
Abg. Renato Paredes Velazco  
GERENTE MUNICIPAL

Cc: Archivo  
Recurrente  
Expediente  
Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios  
Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos  
Subgerencia de Tecnologías de la Información y Comunicación

Código: 450750/465712/464923