

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°188-2023-GM-MDJLBYR

J.L. Bustamante y Rivero, 29 de noviembre de 2023

VISTO:

Resolución de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos N°220-2023-MDJLBYR; Informe N°1466-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR, acta de diligencia de informe oral en procedimiento administrativo disciplinario (PAD), expediente N°18614-2023, Carta N°37-2023-GM/MDJLBYR, Carta N°35-2023-GM/MDJLBYR, Carta N°257-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR, Informe N°1357-2023-MDJLYR/A-GM-GA-SGGRH.HH, Informe N°194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, Informe N° 481-2023-EMRV-SGGRH-GA/MDJLBYR, Informe N°0133-2023-PJPM/SGGRH-GA/MDJLBYR, antecedentes, descargos;

CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, es un Órgano de Gobierno Local, que goza de autonomía económica, política y administrativa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194° de la Constitución Política del Estado y concordado con lo establecido en el artículo II de Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre del 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales y entidades públicas.

Que, la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, y su modificatoria, regula el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE, procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del estado.

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

Mediante Informe N° 083-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 28 de marzo de 2023 la Asistente Administrativo para el Control de Personal informa al Subgerente de Gestión de Recursos Humanos sobre las inasistencias de la trabajadora Felicitas Evelin Rosado Acosta, el cual es remitido a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS
BUSTAMANTE
Y RIVERO
Creado por Ley N° 26455
AREQUIPA - PERÚ

Disciplinarios a través del Informe N° 719-2023-SGDGRH-GA-MDJLBYR de fecha 02 de junio de 2023.

Mediante Informe N° 534-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 25 de abril de 2023 el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos remite a secretaria técnica el informe N° 100-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, que señala que la servidora Felicitas Evelin Rosado Acosta, mantuvo inasistencias en el año 2022 y en el año 2023 asimismo adjunta reporte de inasistencias.

Mediante Informe N° 117-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 08 de junio de 2023, el asistente administrativo para el control de personal informa al Subgerente de Gestión de Recursos Humanos sobre las inasistencias de la trabajadora Felicitas Evelin Rosado Acosta, el cual es remitido a la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios a través del Informe N° 759-2023-SGDGRH-GA-MDJLBYR de fecha 09 de junio de 2023.

Mediante informe N° 824-2023-SGDGRH-GA-MDJLBYR de fecha 14 de junio del 2023, el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos comunica a la secretaria técnica las faltas que tuvo la servidora ROSADO ACOSTA FELICITAS EVELIN, adjuntando el informe 150-2023-GSC/MDJLBYR de fecha 09 de junio de 2023.

Mediante proveído N° 045-2023-SETPAD/MDJLBYR de fecha 24 de agosto del 2023 la secretaria técnica solicita información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, si la servidora ROSADO ACOSTA FELICITAS EVELIN, cuenta anteriormente con sanciones administrativas disciplinarias.

Mediante Informe N° 481-2023-EMRV-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 25 de agosto de 2023, la asistente administrativo para legajos de personal informa a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos que la servidora Rosado Acosta Felicitas Evelin registra en legajo personal "sanción sin goce de remuneraciones por 365 días conforme a la resolución municipal N° 102-2023-GM-MDJLBYR de fecha 17 de agosto del 2023".

Mediante Informe N° 1357-2023-SGDRH-GA-MDJLBYR, de fecha 15 de setiembre de 2023, la Subgerencia de Recursos Humanos, remite el Informe N° 194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 15 de setiembre de 2023 de la Asistente Administrativo para el Control de Personal mediante el cual remite reporte actualizado de las inasistencias de la Señora Felicitas Evelin Rosado Acosta.

Que, el Informe Técnico N° 00202-2020-SERVIR-GPGSC, de fecha 06 de febrero del 2022, en su numeral 2.10 señala: "(...) debe precisarse que los periodos de treinta (30) días o de ciento ochenta (180) días no se computan en función a meses calendarios completos (enero, febrero, marzo, etc.), sino en función a días calendario, los cuales se contabilizan desde la fecha en que se incurrió por primera vez en inasistencia, siendo irrelevante el mes o los meses del año que comprendan dichos periodos".

Por lo tanto, de los Informes de la Asistente Administrativo para el Control de Personal, sobre las inasistencias reiteradas de la servidora **FELICITAS**

EVELIN ROSADO ACOSTA, se evidencia que ha tenido **UN TOTAL ACUMULADO DE 25 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS** en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario, siendo las siguientes:

MES DE SETIEMBRE 2022						
05/09/2022	13/09/2022	15/09/2022	20/09/2022	22/09/2022	24/09/2022	30/09/2022
MES DE OCTUBRE 2022						
01/10/2022	03/10/2022	05/10/2022	11/10/2022	12/10/2022	21/10/2022	22/10/2022
MES DE NOVIEMBRE 2022						
10/11/2022	19/11/2022	26/11/2022	28/11/2022	29/11/2022		
MES DE DICIEMBRE 2022						
10/12/2022	12/12/2022	14/12/2022	20/12/2022			
MES DE FEBRERO 2023						
19/02/2023						
MES DE MARZO 2023						
03/03/2023						

B) LA FALTA INCURRIDA Y LAS NORMAS VULNERADAS Y ANÁLISIS DEL CASO. –

B.1.- LA FALTA INCURRIDA

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 25 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO** las cuales se detallan a continuación:

MES DE SETIEMBRE - 2022						
05/09/2022	13/09/2022	15/09/2022	20/09/2022	22/09/2022	24/09/2022	30/09/2022
MES DE OCTUBRE - 2022						
01/10/2022	03/10/2022	05/10/2022	11/10/2022	12/10/2022	21/10/2022	22/10/2022
MES DE NOVIEMBRE - 2022						
10/11/2022	19/11/2022	26/11/2022	28/11/2022	29/11/2022		
MES DE DICIEMBRE - 2022						
10/12/2022	12/12/2022	14/12/2022	20/12/2022			
MES DE FEBRERO - 2023						
19/02/2023						
MES DE MARZO - 2023						
03/03/2023						

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 veinticinco (25) días.

B.2.- NORMAS VULNERADAS

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.

B.3.- ANÁLISIS DEL CASO

Que, del Informe N°1357-2023-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 15 de setiembre del 2023, mediante el cual la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunica a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 15 de setiembre del 2023, el Informe N°194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, donde se evidencia que la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA tiene UN TOTAL ACUMULADO DE 25 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO las cuales se detallan a continuación:

MES DE SETIEMBRE - 2022						
05/09/2022	13/09/2022	15/09/2022	20/09/2022	22/09/2022	24/09/2022	30/09/2022
MES DE OCTUBRE - 2022						
01/10/2022	03/10/2022	05/10/2022	11/10/2022	12/10/2022	21/10/2022	22/10/2022
MES DE NOVIEMBRE - 2022						
10/11/2022	19/11/2022	26/11/2022	28/11/2022	29/11/2022		
MES DE DICIEMBRE - 2022						
10/12/2022	12/12/2022	14/12/2022	20/12/2022			
MES DE FEBRERO - 2023						
19/02/2023						
MES DE MARZO - 2023						
03/03/2023						

Tal y como se aprecia de forma objetiva, del registro de asistencia del personal FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA adjunto al Informe N°194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de la Asistente Administrativo para el control de personal donde se informa sobre las inasistencias en los meses setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2022 y febrero y marzo del 2023.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS BUSTAMANTE
Y RIVERO
 Creado por Ley N° 26455
 AREQUIPA - PERÚ

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA. –

Que, mediante el Informe N° 1357-2023-MDJLYR/A-GM-GA-SGGRR.HH, de fecha 15 de setiembre del 2023 la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunica a la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N° 194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 15 setiembre del 2023, 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 SETIEMBRE - 2022						
05/09/2022	13/09/2022	15/09/2022	20/09/2022	22/09/2022	24/09/2022	30/09/2022
MES DE OCTUBRE - 2022						
01/10/2022	03/10/2022	05/10/2022	11/10/2022	12/10/2022	21/10/2022	22/10/2022
MES DE NOVIEMBRE - 2022						
10/11/2022	19/11/2022	26/11/2022	28/11/2022	29/11/2022		
MES DE DICIEMBRE - 2022						
10/12/2022	12/12/2022	14/12/2022	20/12/2022			
MES DE ENERO - 2023		MES DE FEBRERO - 2023		MES DE MARZO - 2023		MES DE ABRIL - 2023
NO FALTO		19/02/2023	03/03/2023	05/03/2023	19/03/2023	18/04/2023
MES DE MAYO - 2023		MES DE JUNIO - 2023		MES DE JULIO - 2023	MES DE AGOSTO - 2023	
05/05/2023	06/05/2023	04/06/2023	06/06/2023	NO FALTO	NO FALTO	

Que, 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 25 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO** las cuales se detallan a continuación:

MES DE SETIEMBRE - 2022						
05/09/2022	13/09/2022	15/09/2022	20/09/2022	22/09/2022	24/09/2022	30/09/2022
MES DE OCTUBRE - 2022						
01/10/2022	03/10/2022	05/10/2022	11/10/2022	12/10/2022	21/10/2022	22/10/2022
MES DE NOVIEMBRE - 2022						
10/11/2022	19/11/2022	26/11/2022	28/11/2022	29/11/2022		
MES DE DICIEMBRE - 2022						
10/12/2022	12/12/2022	14/12/2022	20/12/2022			
MES DE FEBRERO - 2023						
19/02/2023						



MES DE MARZO - 2023

03/03/2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS
BUSTAMANTE
Y RIVERO
Creado por Ley N° 26155
AREQUIPA - PERÚ

Que, por medio de la Carta N° 257-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR se le remite la Resolución de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 220-2023-MDJLBYR, de fecha 20 de setiembre del 2023, donde se resuelve **INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** a la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, además se le concede un plazo de cinco (05) días hábiles para que formule sus descargos.

Que, la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA presenta su escrito con sumilla "reconsideración" ingresado con Expediente N°17326-2023 con fecha 27 de setiembre 2023, formulando sus descargos, señalando lo siguiente:

1. La recurrente es trabajadora permanente de la municipalidad de José Luis Bustamante y Rivero desde el año 2017, pero en la resolución de nombramiento y de reconocimiento, el recurrente fue reconocida como obrera de apoyo piscina municipal del área de la Gerencia de servicios a la ciudad cargo que desempeñó hasta fines de agosto del 2023 donde la sancionan con la suspensión de 365 días sin goce de remuneraciones y luego dicha suspensión le inician con el presente proceso materia de impugnación la destitución de su centro de trabajo, sin considerar las justificaciones previas que la recurrente habría realizado con anterioridad a este proceso y que el administrador no habría considerado.
2. Se debe tener en cuenta que la recurrente ama a su institución y como trabajadora nunca tuvo una falta que no haya sido justificada en su momento, y pese a que padece de la enfermedad de depresión, y esta enfermedad tiene conocimiento la empleadora, sin embargo, en la resolución de inicio de procedimiento sancionador y despido, no existe ningún pronunciamiento de la recurrente.
3. Además de ello las faltas no fueron justificadas, sin dar respuestas a las solicitudes presentadas por la recurrente, sin embargo, debieron ser justificadas, o en su caso dictaminarse por no fueron aceptadas dichas justificaciones, máxime si se toma en cuenta que dichas faltas fueron descontadas del sueldo de la recurrente. Por lo tanto, las supuestas faltas son por tratamientos de salud como se describe líneas abajo, y lo cual presento con documentación en mi descargo.
4. El periodo de licencia por enfermedad. El contrato de trabajo se suspende (no se da por terminado) por ausencia por enfermedad y el empleador está obligado a pagar la remuneración respectiva, sin la pérdida de empleo.
5. Sin embargo hasta antes de este nuevo proceso sancionador la recurrente fue sancionada a una suspensión sin goce de sueldo durante un año, y no se tomó en cuenta sus escritos, puesto que fueron presentados sin la firma del letrado que hasta ese entonces lo estuvo haciendo el abogado del sindicato, lo que evidencia que la carta que me envían dando conocimiento de un nuevo proceso, es en forma infractora a los derechos que tiene todo trabajador en consecuencia este nuevo proceso no tiene suficientes fundamentos de hecho que conlleven una sanción más gravosa.

6. Asimismo no se considera que la recurrente es madre soltera y que tiene carga familiar tiene dos hijos, los cuales los acredita con las respectivas partidas de nacimiento, tampoco existió un pronunciamiento sobre los certificados médico que la recurrente presentó, así como a que pese que la recurrente justifica que los días 5 y 6 de mayo, se encontraba delicada de salud, por la pérdida de su bebe, lo cual lo dio a conocer a su despacho, pero pese a tener descanso médico, no fue considerado, asimismo el día de su cumpleaños que caía domingo la recurrente, por lo cual tomo un descanso adicional que es el que corresponde como derecho de trabajador, según ley, sin embargo, no fue considerado por la municipalidad.
7. Ahora en la resolución que por la subgerencia es enviada al recurrente se emite un informe sobre faltas que habría cometido, y que a su vez estas no fueron justificadas a ello el recurrente se presenta y da a conocer que el recurrente padece de depresión, enfermedad que se encuentra tratándose, lo que se evidencia con el informe médico otorgado por Es salud (lugar donde el recurrente debe tener tratamiento).
8. La recurrente tiene carga familiar y es madre soltera asimismo según el procedimiento disciplinario debió mandarse memorándum, así como una amonestación verbal sin embargo en administrador, en este caso la municipalidad omitió algunos pasos e interpuso la sanción directamente, lo que vulnera el derecho a la defensa entre otros.

Al respecto señalamos que, de conformidad con la Directiva N.º02-2015-SERVIR/GPGSC, en la fase inductiva los descargos se presentan dentro del plazo de 05 días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento 1; lo cual fue comunicado a la Sra. Felicitas Evelin Rosado Acosta en la Resolución de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos N.º 220-2023-MDJLBYR; sin embargo la mencionada servidora presenta escrito con sumilla "reconsideración" recurso que no procede contra la referida resolución; no obstante de conformidad con el principio de informalismo establecido en el numeral 1.6 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 27444 de oficio se procede a reconducir su escrito de reconsideración por descargos.

Respecto a los descargos de la servidora Felicitas Evelin Rosado Acosta señalamos que, 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. Asimismo, se viene llevando un debido procedimiento, ya que se le ha otorgado a la servidora un plazo legal, para que presente sus descargos y de ser el caso pueda presentar medio de prueba con el que se pueda justificar con causa objetiva sus inasistencias; sin embargo, la servidora no justifica con documento fehaciente sus inasistencias.

Asimismo el hecho que la servidora refiera que padece de enfermedad de depresión y tiene tratamientos de salud, 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 de salud requiere el respectivo certificado médico para el descanso médico que requiera el paciente, y se 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.

Además, 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 ni presenta medio probatorio fehaciente que habría generado que su ausencias sean consideradas como justificadas respecto del periodo que se le imputa la comisión de falta disciplinaria.

Que, mediante INFORME N°1466-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR, el órgano instructor remite a la gerencia municipal comunicación que pone fin al procedimiento debidamente motiva asimismo este despacho toma conocimiento.

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 112° del Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N°040-2014-PCM, esta Gerencia Municipal, en su condición de Órgano Sancionador remitió a la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, la CARTA N°35-2023-GM/MDJLBYR de fecha 11 de octubre del 2023, otorgándole el plazo de tres (3) días hábiles, para presentar su solicitud de informe oral, la misma que fue notificada en fecha 13 de octubre del 2023.

que, mediante escrito expediente N°18614-2023 de fecha 16 de octubre del 2023, la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, solicito la realización de informe oral, el mismo que fue programado oportunamente, según la CARTA N°37-2023-GM/MDJLBYR de fecha 02 de noviembre del 2023, donde se concede fecha y hora para informe oral, llevándose a cabo el 15 de noviembre del 2023 en el despacho de Gerencia Municipal, según consta en los actuados "acta de diligencia de informe oral en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD)", habiendo señalado textualmente los siguientes:

- referente al expediente presente descargos y no lo tomaron en consideración
- padezco de una enfermedad que es la depresión
- como trabajadora nunca ha tenido problema con ningún compañero

Asu vez el abogado de la servidora

- solicito reexamen del expediente que da lugar al procedimiento administrativo disciplinario debido a que contraviene la norma
- el cambio de área afecto el desempeño de la servidora.
- Que se tome en consideración porque es una persona depresiva

Que, en atención a lo manifestado por la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA. Y su abogado defensor, en la diligencia de informe oral, este no ha logrado desvirtuar las imputaciones realizadas.

Que, en ese contexto y, considerando la etapa procedimental en la que se encuentra el presente procedimiento administrativo disciplinario, corresponde a este órgano sancionador valorar la integridad de los actuados en el expediente, a fin de determinar si existe responsabilidad administrativa disciplinaria y de ser el caso, la sanción a imponer.

Que, el informe psicológico que adjuntó, la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA no prescribe ningún tipo de incapacidad para desarrollar sus labores, fue emitido el 19 de setiembre de 2023, fecha posterior a los días que inasistió a su centro de labores. siendo así las faltas injustificadas materia de investigación de la presente investigación es del 05 de setiembre del 2022 hasta el 03 de marzo del 2023.

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 25 días de ausencias injustificadas en un periodo de ciento ochenta días calendarios, donde se advierte que las inasistencias denotan una conducta por parte del servidor 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.

C) SANCIÓN IMPUESTA

Que, Conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS Texto Único Ordenado de la ley N.º 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, en su artículo 248º.- Principios de la potestad sancionadora administrativa. La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales (...) 3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

En el régimen disciplinario de la Ley N.º 30057, el artículo 87º de la norma aludida, precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, evaluando las siguientes condiciones: "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, entendiendo 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”.

Se debe considerar lo expuesto en el art. 91° 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, estando a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el infractor.

En el presente caso al haberse acreditado la responsabilidad administrativa de la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, por la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N.º 30057, corresponde verificar si la misma justifica la imposición de la sanción de destitución, procediendo a analizar los siguientes aspectos trascendentes:

CRITERIOS		
a)	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.	Se afectó el cumplimiento de metas de la Entidad al postergarse las labores y actividades asignadas en su puesto de trabajo como trabajadora obrera de apoyo piscina municipal.
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, entendiendo 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	Registra sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por 365 días, de acuerdo a la Resolución de Gerencia Municipal N° 102-2023-GM-MDJLBYR.
h)	La continuidad en la comisión de la falta	Las ausencias injustificadas se han repetido durante el periodo de ciento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS
BUSTAMANTE
Y RIVERO
Creado por Ley N° 26455
ARBQUIPA - PERU

	ochenta días calendarios configurando la comisión de la falta.
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No aplica.

Por lo que se concluye que la sanción es de una **DESTITUCION**.

D) LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Que, el artículo 118 del Reglamento, señala lo siguiente: "El recurso de reconsideración se sustentara en la presentación de la prueba nueva (...)". Agregado a ello, el artículo 119 del Reglamento, señala lo siguiente: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental (...)".

E) PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, el artículo 117 del Reglamento señala lo siguiente: "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 15 días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta 30 días hábiles (...)"; ello concordante con el artículo 95 de la LSC.

F) LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO Y LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER DICHO RECURSO.

Que, el artículo 118 del Reglamento señala que: "El recurso de reconsideración (...) se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargara de resolverlo". Por su parte, el artículo 119 del Reglamento señala lo siguiente: "El recurso de apelación (...). Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.

Por lo antes expuesto, y conforme a lo expuesto en la Ley del servicio civil, su reglamento y la directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGGS;

por estas consideraciones y en uso de las facultades concedidas a esta instancia por la normativa de SERVIR y al INFORME N°1466-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER a la señora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA,, la sanción de **DESTITUCION**, por la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85º 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 –



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS BUSTAMANTE
Y RIVERO

CREADO POR LEY N° 26455
AREQUIPA - PERÚ

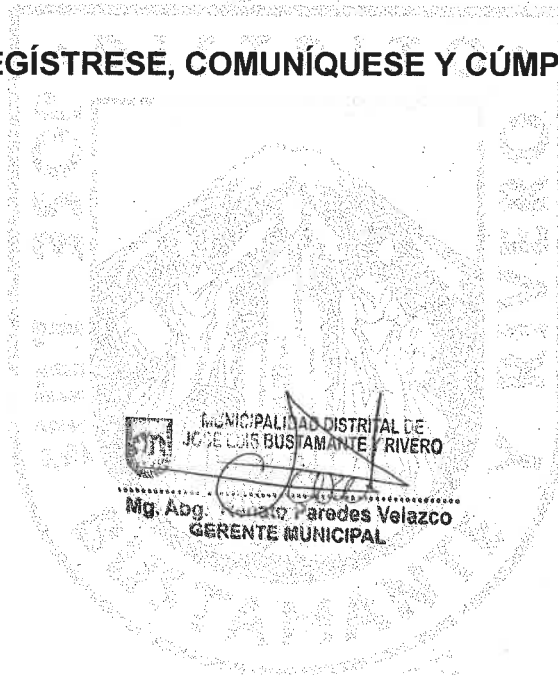
RNSDD, la presente destitución de la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, conforme a sus atribuciones. Tal como se detalla en la parte considerativa de la presente resolución.

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 destitución, 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.



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: 468500