MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO
Creado por Ley Nº 26455
AREQUIPA - PERÚ

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°262-2026-GM-MDJLBYR

J.L. Bustamante y Rivero, 12 de octubre de 2026

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, y demás 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 Nº 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL J.L. BUSTAMANTE Y RIVERO V°B° Gerente Municipal

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

Mediante el Informe Nº 083-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 28 de marzo de 2023, la Asistente Administrativa de Control de Personal informa a la Subgerente de Gestión de Recursos Humanos **sobre las inasistencias de la señora Felicitas Evelin Rosado Acosta, en adelante, la servidora.** Dicho informe fue posteriormente remitido a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios mediante el Informe Nº 719-2023-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 2 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, 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, 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 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, el 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 el Informe Nº1357-2023-SGDRH-GA-MDJLBYR, de fecha 15 de septiembre de 2023, la Subgerencia de Recursos Humanos remite a la secretaria técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios el Informe Nº194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, elaborado en la misma fecha por la Asistente Administrativa de Control de Personal, en el cual se presenta el reporte actualizado de inasistencias de la señora Felicitas Evelin Rosado Acosta que comprende setiembre 2022 hasta agosto del 2023.

Que, mediante Informe de Precalificación SETPAD N°029-2023-MDJLBYR del 18 de setiembre de 2023, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, iniciar procedimiento administrativo disciplinario;

Que, con Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 220-2023-MDJLBYR del 20 de setiembre de 2023, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, por los hechos expuestos precedentemente, con lo cual se le atribuyó el haber transgredido, presuntamente, lo dispuesto en el artículo 85° literal j) de la Ley del Servicio Civil, Ley No 30057 el cual señala: j) las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de

MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO
Creado por Ley N° 25455 AREQUIPA - PERÚ

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; conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Que, la servidora presentó escrito fecha 27 de septiembre de 2023 registrado bajo el Expediente N°17326-2023 de cuya sumilla indica "Reconsideración", el cual fue valorado como descargo.

Que, a través del Informe N°1466-2023-SGGRH/MDJLBYR del 05 de octubre de 2023, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su condición de Órgano Instructor recomendó a la Gerencia Municipal se le imponga a la impugnante la sanción de destitución por la comisión de la falta antes descrita;

Que, a través de la Carta N° 35-2023-GM/MDJLBYR de fecha 11 de octubre de 2023, la Gerencia Municipal notifica a la servidora el Informe N°1466-2023-SGGRH/MDJLBYR, donde además se concede un plazo de 03 días para presentar informe oral;

Que, con escrito presentado con fecha 16 de octubre de 2023 con registro de Expediente N°18614-2023, la servidora presentó su escrito de solicitando informe oral;

Que, a través de la Carta N° 37-2023-GM/MDJLBYR del 02 de noviembre de 2023, se concede fecha y hora para informe oral;

Que, con fecha 15 de noviembre del 2023, se llevó a cabo el informe oral, en el que la servidora investigada pudo manifestarse y ejercer su derecho a la defensa sobre los hechos atribuidos en su contra;

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N°188-2023-GM/MDJLBYR de fecha 29 de noviembre del 2023 que resuelve destituir a la servidora por los hechos señalados de manera anterior;
Que con fecha 12 de diciembre del 2023, la impugnante presento escrito de apelación en contra de la Resolución de Gerencia Municipal N°188-2023-GM/MDJLBYR y esto a su vez elevado al tribunal del servicio civil.

Que, la Resolución N° 002467-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, resuelve declara nulo la Resolución de Gerencia Municipal N°188-2023-GM/MDJLBYR y asimismo retrotraer el procedimiento hasta la emisión de la resolución antes descrito;

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N°190-2024-GM/MDJLBYR del 17 de setiembre de 2024, la Gerencia Municipal, resolvió acoger la propuesta de sanción del órgano instructor contenida en el Informe Final de Instrucción, imponiendo la sanción de DESTITUCIÓN, señalando que resulta proporcional y razonable, habiéndose acreditado que la servidora Felicitas Evelin Rosado Acosta, en su condición de obrera de apoyo piscina municipal , incurrió en la falta imputada en el presente procedimiento disciplinario;

Que, al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, la impugnante interpuso recurso de reconsideración registrado bajo el Expediente N°20728-2024 de fecha 14 de octubre del 2024
contra la Resolución de Gerencia Municipal N°190-2024-GM/MDJLBYR 17 de setiembre de 2024, solicitando se revoque la recurrida y; consecuentemente, disponiéndose se declare fundado en todos sus extremos;

Que, Resolución de Gerencia Municipal N°219-2024-GM/MDJLBYR 04 de noviembre de 2024, la Gerencia Municipal resuelve declarar improcedente el recurso de reconsideración.

Que, la Resolucion N°002410-2025-SERVIR7TSC-Segunda Sala, resuelve declarar la nulidad de la Resolución de Gerencia Municipal N°190-2024-GM/MDJLBYR y Resolución de Gerencia Municipal N°219-2024-GM/MDJLBYR, y dispone retrotraer el procedimiento hasta el momento previo a su emisión de la Resolución de Gerencia Municipal N°190-2024-GM/MDJLBYR.

Que, Resolución de Gerencia Municipal N°148-2025-GM/MDJLBYR 07 de julio de 2025, la Gerencia Municipal resuelve declarar imponer la sanción de destitución.

Que, la Resolucion N°005286-2026-SERVIR7TSC-Segunda Sala, resuelve declarar la nulidad de la Resolución de Gerencia Municipal N°148-2025-GM/MDJLBYR al haberse vulnerado el deber de motivación, así como los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

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

B.1.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA

Se atribuye a la servidora investigada **FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA** incurrir en ausencias injustificadas de un **ACUMULADO DE 25 DIAS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) CALENDARIO del 05/09/2022 al 04/03/2023** esto es, los días según el siguiente cuadro:

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**.

Todo esto de conformidad al Informe N°1357-2023-SGDRH-GA-MDJLBYR, de fecha 15 de septiembre de 2023, donde la Subgerencia de Recursos Humanos remitió a la secretaria técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios en adjunto el Informe N°194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR donde detalla las inasistencias injustificadas de la servidora.

B.2.- NORMAS VULNERADAS

La servidora investigada FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA habría incurrido en las faltas tipificadas Artículo 85° j) de la Ley N° 30057, Articulo 85. Faltas de carácter disciplinario: (...) 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.- MEDIOS PROBATORIOS.

Informe N°1357-2023-SGDRH-GA-MDJLBYR, de fecha 15 de septiembre de 2023, donde la Subgerencia de Recursos Humanos remitió a la secretaria técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios en adjunto el Informe N°194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR donde detalla las inasistencias injustificadas de la servidora.

B.4.- ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN.

En el marco de las relaciones labores, el empleador como el trabajador guardan y deben reciprocas concesiones respecto de las cuales se obligan de manera voluntaria, lo que se ve materializado en la existencia de un contrato de trabajo, a partir del cual surgen exigencias que se deben ambas partes. Asimismo, debemos tener en cuenta el concepto de las relaciones especiales de sujeción, solo atientes a la responsabilidad de los servidores públicos, en cuanto hace al ejercicio y cumplimiento de sus funciones y deberes, consideradas en su acción, omisión o extralimitación. Su origen se encuentra sustentado en el quebrantamiento o incumplimiento del deber funcional que se entiende vulnera cuando se consuma la conducta, desconociendo los deberes y funciones de los funcionarios públicos, propios del cargo para el cual fueron contratados y asumieron.

Asimismo, ***la infracción normativa del inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. A partir de ello, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en la norma presuntamente infraccionada, cuyo tenor precisa: «Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones".***

Sobre la falta prevista en el literal j) del artículo N° 85 de la Ley N° 30057

El literal j) del artículo N° 85 de la Ley N° 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, estos son:

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

Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

Como se advierte, 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

al Expediente N° 01177-2008-PA/TC, se precisó que para 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".

Asimismo, el numeral 2.7 del Informe Técnico N° 0000575-221-SERVIRGPGSC del 16 de abril de 2021 y numeral 2.13 del Informe Técnico N° 0001375-221-SERVIR-GPGSC del 15 de julio de 2021, señalan que la falta generada por la ausencia injustificada al trabajo encuentra su razón en sancionar la interrupción del servicio que la entidad brinda, a causa de las reiteradas inasistencias injustificadas de un servidor.

Igualmente, por Resolución N° 000162-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala del 29 de enero de 2021, señala que la falta de carácter disciplinario por ausentarse injustificadamente, requiere que las inasistencias pasibles de sanción denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor, por su propia voluntad, determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.

En ese contexto, podemos concluir que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

En otras palabras, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO V°B° Gerente Municipal

Se tiene acreditado en el legajo personal de la servidora investigada que mediante el *memorando N°842-2023-MDJLBYR/A-GM-GA-SGGRR.HH de fecha 31 de agosto del 2023 emitida por la Oficina de Recursos Humanos antes Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos la suspensión del 01 de setiembre del 2023 hasta el 30 de agosto del 2024* *en cumplimiento de la Resolucion de Gerencia Municipal N°102-2023-GM-MDJLBYR notificado con constancia de notificación de fecha 22 de agosto del 2023 con carta N°224-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR* ***por la comisión de la faltas injustificadas de un acumulado de 24 ausencias en un periodo de 180 días comprendido entre 23 de marzo del 2022 al 27 de agosto del 2022.***

B.5.- CASO CONCRETO:

Se pone en consideración de este despacho determinar la existencia de responsabilidad del servidora investigada por incurrir en ausencias injustificadas por veinticinco (25) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario, del 05/09/2022 al 04/03/2023, siendo los siguientes: 05,13,15,20,22,24,30 de setiembre del 2022; 01,03,05,11,12,21,22 de octubre de 2022: 10,19,26,28,29 de noviembre del 2022, 10,12,14,20 de diciembre del 2022; 19 de febrero del 2023; 03 de marzo del 2023.

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:

<table>
<tr><td colspan="8">MES DE SETIEMBRE - 2022</td></tr>
<tr><td>05/09/2022</td><td>13/09/2022</td><td>15/09/2022</td><td>20/09/2022</td><td colspan="2">22/09/2022</td><td>24/09/2022</td><td>30/09/2022</td></tr>
<tr><td colspan="8">MES DE OCTUBRE - 2022</td></tr>
<tr><td>01/10/2022</td><td>03/10/2022</td><td>05/10/2022</td><td>11/05/2022</td><td colspan="2">12/10/2022</td><td>21/10/2022</td><td>22/10/2022</td></tr>
<tr><td colspan="8">MES DE NOVIEMBRE - 2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">10/11/2022</td><td colspan="2">19/11/2022</td><td>26/11/2022</td><td colspan="2">28/11/2022</td><td>29/11/2022</td></tr>
<tr><td colspan="8">MES DE DICIEMBRE - 2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">10/12/2022</td><td colspan="3">12/12/2022</td><td colspan="2">14/12/2022</td><td>20/12/2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">MES DE ENERO - 2023</td><td colspan="3">MES DE FEBRERO - 2023</td><td colspan="2">MES DE MARZO - 2023</td><td>MES DE ABRIL - 2023</td></tr>
<tr><td colspan="2">NO FALTO</td><td colspan="3">19/02/2023</td><td>03/03/2023</td><td>05/03/2023</td><td>19/03/2023</td><td>18/04/2023</td></tr>
<tr><td colspan="2">MES DE MAYO - 2023</td><td colspan="3">MES DE JUNIO - 2023</td><td>MES DE JULIO - 2023</td><td colspan="2">MES DE AGOSTO - 2023</td></tr>
<tr><td>05/05/2023</td><td>06/05/2023</td><td>04/06/2023</td><td colspan="2">06/06/2023</td><td>NO FALTO</td><td colspan="2">NO FALTO</td></tr>
</table>

En ese sentido, para la presente investigación solo se han considerado las inasistencias injustificadas registradas dentro del periodo objeto de análisis. No obstante, es preciso señalar que la servidora Felicitas Evelin Rosado Acosta presenta faltas injustificadas adicionales posteriores al corte de la investigación.

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

De la revisión del registro de asistencia, se ha verificado que la mencionada servidora acumula un total de veinticinco (25) inasistencias injustificadas en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, comprendido entre el 05 de septiembre de 2022 y el 04 de marzo de 2023, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

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						

Ahora bien, conforme se desprende del Informe de Precalificación SETPAD N°029-2023-MDJLBYR, de fecha 18 de setiembre del 2023, la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero propone imponer a la servidora investigada la sanción disciplinaria de destitución, por lo que mediante la Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 220-2023-MDJLBYR, del 20 de setiembre del 2023, se resolvió iniciar el PAD contra la servidora investigada, quien fue notificada el 21 de setiembre de 2023 con Carta N° 257-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR y constancia de notificación tal como obra en el expediente administrativo, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para que pueda presentar sus descargos respecto de los hechos imputados,

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:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL - JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO - V°B° Gerente Municipal

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 obrara 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 conllevan 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.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO
Creado por Ley N° 28658
AREQUIPA - PERÚ

Al respecto señalamos que, de conformidad con la Directiva N.°02-2015-SERVIR/GPGSC, en la fase instructiva los descargos se presentan dentro del plazo de 05 días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento1; lo cual fue comunicado a la Sra. Felicitas Evelin Rosado Acosta en la Resolución de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos N.° 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.° 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, 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.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO V°B° Gerente Municipal

Que, mediante INFORME **N°1466-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos realizó el análisis de los descargos de la servidora investigada y asimismo** remite a la Gerencia Municipal el informe final debidamente motivada.

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, la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA presenta su escrito con sumilla "presenta solicitud de informe oral" ingresado con Expediente N°18614-2023 con fecha 16 de octubre del 2023, formulando lo siguiente:

1. Que invocando interés y legitimidad para obrar me presento ante su honorable despacho para solicitar que mi informe oral respecto a mi recuso impugnatorio.
2. La recurrente es trabajadora permanente de la municipalidad 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 AREA DE LA GERENCIA DE SERVICIOS A LA CUDAD, cargo que desempeñó hasta que fines de agosto del 2023 donde la sancionan con la suspensión de 365 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.**

   Se debe tener en cuenta que la recurrente ama a su institución y como trabajadora y nunca tuvo una falta que no haya sido justificada en su momento, y pese a que padece de le **enfermedad de depresión**, y esta enfermedad tiene conocimiento al empleador, sin embargo, en la resolución de inicio de procedimiento sancionador y despido, no existe ningún pronunciamiento de dicha enfermedad de la recurrente.

3. Sin embargo, hasta antes de este nuevo proceso sancionador recurrente inicio sus recursos impugnatorios correspondientes, sin embargo, posterior a ello se emite la Resolución de Gerencia Municipal 137-2023-GM-MDJLBYR de fecha 27 de setiembre del 2023, y de acuerdo al Informe 1296-2023 SGDGRH-GA/MDJLBYR, Informe 1033- 2022-SGDRH-GA/MDJLBYR, Informe 170-2023-SETPAD/MDJLBYR., por la cual se declara de oficio la prescripción de la acción administrativa del procedimiento administrativo disciplinario en contra de la recurrente. documento que por cierto presento en mi escrito para su conocimiento ello y como consecuencia de dicha resolución resultaría inejecutable lo manifestado en la Carta 35-2023-GM/MDJLBYR. ello le pongo en conocimiento de dignísimo despacho con la finalidad vuestro que genere los efectos legales correspondientes, ello en salvaguarda del debido proceso, así como la tutela jurisdiccional efectiva y los derechos que nos brinda nuestra constitución.

   Análisis del escrito

   Sobre los señalado en el segundo fundamento:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO
Creado por Ley N° 25055
AREQUIPA - PERÚ

A fojas 123 de expediente presenta informe expedido por el CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO CSMC-SIMON BOLIVAR que señala en **fechas mantuvo evaluación psiquiatría**: 01/12/2020; 15/12/2020, 18/03/2021;03/04/2021 (tele monitoreo COVID 19); 09/04/2021 tele monitoreo COVID 19**); consulta psicológica de fecha**: 04/12/2020; 29/12/2020; 18/03/2021. asimismo,

A fojas 122 Informe Medico 001-2021 de fecha 05 de enero del 2021 expedido por la medico Ada Victoria Cornejo Portugal con C.P.M 34870, señala que la servidora investiga que desde el 26 de noviembre del 2020 ha sido atendida en los diversos servicios que brinda el Centro de Salud Víctor Raúl Hinojosa Llerena así mismo indica que: la Usuaria se encuentra en tratamiento indicado por Psiquiatra con Sertralina tableta 50 mg vía oral una vez al día; Gabapentina tableta 300 mg. Vía oral dos veces al día; Valproato tableta 500 mg. Media tableta en la noche; Tiamina tableta 100 mg. DIAGNOSTICO: CONSUMO PERJUDICIAL DE ALCOHOL (F10.1)

A fojas 117 existe informe psicológico de fecha 19/09/2023 expedido por el HOSPITAL I EDMUNDO ESCOMEL RED ASISTENCIA AREQUIPA ESSALUD, señala que la servidora investigada solicita informe psicológico, El Profesional que suscribe informa haber revisado la Historia Clínica de ROSADO de sus 9 atenciones. Paciente asiste a consultas psicológicas, desde el 26/05/2023 por presentar diferencias constantes con su pareja, esto la conlleva a desencadenar emociones negativas y problemas laborales. DIAGNOSTICO: F32.1 Episodio depresivo moderado. Z63.0 Problemas en la relación entre esposos o pareja. CONCLUSIONES: y comunicación Se trabaja para lograr que la evaluada logre establecerse emocionalmente, ya que su condición viene perturbando diversos planos sociales y aborales, muestre tolerancia a sus frustraciones y pueda presentar una comunicación libre y directa, la cual le permita expresar que es lo que quiere y lo que siente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL V°B° Gerente Municipal JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO

Respecto a la justificación de las faltas se tiene a fojas 82 de expediente constancia de atención expedido de salud mental comunitario "Simón Bolívar" de fecha 01 de diciembre del 2020 al respecto señalamos que para efecto del medio probatorio de justificación no se encuentra dentro del periodo de investigación que comprende la investigación de 05/09/2022 al 03/03/2023.

A fojas 125 existe un certificado médico de fecha 28 de agosto del 2023 expedido por el médico psiquiatra, al respecto para efecto del medio probatorio de justificación no se encuentra dentro del periodo de investigación ya que el inicio es el 05/09/2022 al 03/03/2023. Sin embargo, es pertinente señalar que se tiene el Informe N°194-2023-SMRM-SGGRH-GA/MDJBYR donde el asistente administrativo de control de personal informa que en el mes de agosto del 2023 la servidora no falto.

> (...) Resolución Nº 000357-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala en el **Fundamentos 16** señala que las inasistencias incurridas en el periodo imputado no han sido negadas por el impugnante quien ha señalado que su ausencia en dicho periodo se debió a que se encontraba en un estado de depresión, presentando malestares físicos y mentales, al haber sido sancionado por hechos vinculados a transparencia de la información, lo que le impidió desarrollar sus labores con normalidad y tranquilidad; no obstante, de la documentación que presentó el impugnante no se advierte que haya acreditado la incapacidad a la que hace referencia ni que se le haya prescrito descanso médico en el periodo atribuido como inasistencias, siendo además que el informe psicológico que adjuntó, el cual incluso no prescribe ningún tipo de incapacidad para desarrollar sus labores como docente, fue emitido el 29 de marzo de 2019, fecha anterior a los días que inasistió a su centro de labores. (...)

De lo que desprende en los informes médicos que presenta no ha acreditado la incapacidad a para laborar ni desarrollar su trabajo con normalidad de acuerdo a la Resolución Nº 000357-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala en el Fundamentos **16, por lo que no desvirtúa las imputaciones realizadas.**

Sobre los señalado en el tercer fundamento:

Resolución de Gerencia Municipal 137-2023-GM-MDJLBYR de fecha 27 de setiembre del 2023 a la que hace referencia la servidora declara de oficio la prescripción de la acción administrativa por un hecho distintito a este.

Por otro lado, la Carta N° 35-2023-GM/MDJLBYR de fecha 11 de octubre del 2023, la entidad notifica el Informe 1466-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR y de acuerdo al artículo 112 del reglamento de la ley servir le concede un plazo de 03 para presentar solicitud de informe oral a fin de ejercer su derecho de defensa.

Sobre los señalado en el primer fundamento:

La servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, solicito informe oral, el mismo que fue programado oportunamente, con 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, según consta en los actuados "acta de diligencia de informe oral en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD)" de fecha 15 de noviembre del 2023 llevado a cabo en el despacho de la Gerencia Municipal iniciado a horas 15:25 concluyendo 16:38 horas, habiendo señalado textualmente los siguientes:

> 2. La investigada, refiere que presento descargos que no lo tomaron en consideración, además que padece una enfermedad que es la depresión, menciona que nunca ha tenido problema con sus compañeros de trabajo.
>
> 2. El abogado de la servidora investigada solicita que se revise el expediente que da lugar al procedimiento administrativo disciplinario de la referida servidora investigada Felicitas Evelin Rosado Acosta, debido a que contravendría las normas, además señala que el malestar de la servidora inicio cuando realizaron el cambio brusco de área lo cual afecto su desempeño, señala una

mala asesoría por parte del abogado de sindicato, finalmente que tome en consideración que la investigada es una persona depresiva.

Análisis del informe oral:

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, además 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 04 de marzo del 2023.

Cabe precisar, que de la revisión integral al expediente la citada servidora no ha presentado documento que desvirtúe los cargos que se le imputa o que demuestre la imposibilidad de que pueda concurrir a su centro de labores.

En ese sentido, se ha acreditado, la falta de carácter disciplinario imputada a la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, por 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. Configurándose la falta tipificada en el artículo N° 85 literal j) de la Ley N° 30057: "Articulo N° 85. Faltas de carácter disciplinario: ... 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 período de ciento ochenta días (180) calendario."

C) SANCIÓN IMPUESTA

Habiendo determinado la responsabilidad administrativa de la servidora investigada FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, corresponde analizar la sanción a imponer.

La Secretaria Técnica en su Informe de Precalificación recomienda imponer a la servidora investigada FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA una sanción de DESTITUCIÓN.

El Órgano Instructor propone imponer a la servidora investigada FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA la sanción de DESTITUCIÓN.
El artículo N° 88 de la Ley N° 30057, señala que "(...) Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución (...)", ello en concordancia al artículo 102° del Reglamento de la Ley N° 30057, **Artículo 54° del Reglamento interno de trabajo para régimen laboral D.L. N°728 de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, aprobado Ordenanza Municipal N° 004-2024-MDJLBYR.**

En principio, en estricta observancia del principio de razonabilidad, el cual es uno de los principios del procedimiento sancionador establecido en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, describe que la aplicación de sanciones debe ser proporcional al incumplimiento calificado como infracción.

Constituyendo estos últimos presupuestos, la razonabilidad y proporcionalidad, en un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, pues, el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 en el Expediente N° 2192-2004- AA/TC, ha señalado que: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)". Agregando además el fundamento 13 en el Expediente N° 0535-2009-PA/TC, que señala: "(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional".

De esta manera, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que 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".

De allí, que, para la imposición de sanción, se debe considerar magnitud de la falta incurrida por la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA, así como los medios probatorios en el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario y, encontrándose acreditada la falta, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los citados criterios en base al principio de razonabilidad.

	CRITERIOS	
a)	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.	La servidora se desempeñaba como personal de apoyo en la piscina municipal, habiendo incurrido en reiteradas inasistencias injustificadas que alteran la atención al público y el mantenimiento de la piscina ya que se encargaba de la custodia de los vestidores (custodia de los bienes los usuario) que se encuentran en la piscina municipal, situación que pone en constante riesgo la seguridad del recinto y no hace posible la continuidad de la prestación del servicio.
b)	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se advierten elementos probatorios que permitan establecer que la servidora investigada haya realizado actos destinados a ocultar sus inasistencias injustificadas o impedir que estas fueran detectadas por la entidad. En consecuencia, no corresponde considerar este criterio como agravante.
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.	La servidora investigada se desempeñaba como personal de apoyo en la piscina municipal, con funciones operativas vinculadas a la atención de los usuarios, el mantenimiento de las instalaciones y la custodia de los vestidores. Si bien dichas funciones implicaban responsabilidades respecto del servicio y de los bienes personales de los usuarios, no se advierte que la servidora ejerciera un cargo jerárquico o especializado que permita atribuirle una mayor gravedad por este criterio.
d)	Las circunstancias en las que se comete la infracción	Las inasistencias imputadas deben evaluarse considerando que la servidora tenía asignadas funciones vinculadas a la atención al público, el mantenimiento de la piscina municipal y la custodia de los vestidores. No obstante, al no contarse con información adicional sobre circunstancias específicas en las que se produjeron las ausencias, no corresponde establecer un agravante distinto de la propia conducta imputada.
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.
i)	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No aplica.

EXIMENTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se procede a evaluar si en el presente caso se configuran atenuantes y/o eximentes de responsabilidad; mismos que se encuentran previstos en el artículo 104° de la norma, tal cómo se detalla a continuación:

1.ATENUANTES:

a) Subsanación voluntaria de hecho infractor:

Que en el presente caso no se configura, puesto que el servidor investigado antes de la apertura de este PAD no ha realizado ninguna actuación de subsanación para su conducta infractora.

b) Reconocimiento de responsabilidad:

De los medios documentales obrantes en el presente expediente administrativo no existe reconocimiento de responsabilidad de forma expresa y por escrito por parte del servidor investigado desde que el PAD fue iniciado, en el que conste de forma indubitable el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora. No configurándose por tanto dicha atenuante.

2. EXIMENTES:

a) La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente:

En el presente caso no configura dicha condición.

b) El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado:

En el presente caso no configuran dichos fenómenos.

c) El ejercicio de un deber legal, función cargo o comisión encomendada:

En el presente caso no configura dicho, eximente.

d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa encomendada:

En el presente caso no configura dicho, eximente.

e) La actuación funcional en caso de desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado, la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.

En el presente caso no configura dicho, eximente.

f) *La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.*

En el presente caso no configura dicho, eximente.

La RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 001-2021-SERVIR/TSC, en el fundamento 77 señala que **"En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal**. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando 66."

Es así que en los antecedentes disciplinarios firmes en el legajo funcional de la servidora demuestran una persistente trasgresión del deber funcional. Resolucion de Gerencia Municipal N°102-2023-GM-MDJLBYR notificado con constancia de notificación de fecha 22 de agosto del 2023 con carta N°224-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR por la comisión de la faltas injustificadas siendo un acumulado de 24 ausencias en un periodo de 180 días comprendido entre 23 de marzo del 2022 al 27 de agosto del 2022, lo que denota un patrón de incumplimiento y desapego a los deberes esenciales de todo trabajador, lo que evidencia la pérdida de idoneidad para el servicio público.

En esa misma línea, la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2021-SERVIR/TSC, en su fundamento 58, ha establecido como precedente de observancia obligatoria que:

'Existen conductas que revisten tal gravedad que hacen insostenible la continuidad del vínculo laboral, por lo que la subsanación voluntaria como el reconocimiento de la infracción no podrán operar como atenuantes de la responsabilidad'.

Esta jurisprudencia permite sustentar que cuando las faltas cometidas en el pasado son de tal entidad o han sido reiteradas, la administración puede imponer la sanción máxima –incluso **considerando exclusivamente los antecedentes**– para garantizar el interés público y el buen servicio.

Esta interpretación ha sido claramente recogida por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución Nº 00981-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, en la cual, **pese a no haber reincidencia**, se confirmó la sanción de destitución a un servidor que acumuló diecinueve (19) inasistencias injustificadas en un periodo menor a 180 días. El Tribunal precisó que:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS
BUSTAMANTE
Y RIVERO
Creado por Ley N° 12955
AREQUIPA - PERÚ

"Se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado, los cuales configuran objetivamente la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, sin que sea necesaria la existencia de reincidencia para aplicar la máxima sanción".

Asimismo, el Tribunal remarcó que la gravedad de la falta y la afectación al servicio justifican la decisión de destituir, aplicando el principio de razonabilidad en atención a la proporcionalidad entre la conducta y la sanción impuesta.

En consecuencia, considerando el alcance de los regulado por el artículo 103° 104° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 91° de la citada ley, y habiéndose verificado que no concurre alguno de los elementos eximentes y atenuantes de responsabilidad; teniéndose presente los criterios señalados en el artículo 87° del citado texto legal, para que la sanción a imponer sea razonable y proporcional a la falta cometida y no gravosa o exagerada.

En ese sentido, por las consideraciones que sustenta la presente resolución, en particular, lo señalado en el Informe de Precalificación y el Informe Final del Órgano Instructor, así como que la falta cometida reviste de gravedad por la magnitud de las ausencias de su centro de labores, que equivale a 25 días , corresponde imponer la medida disciplinaria de DESTITUCIÓN, **a la servidora FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA**, bajo la observancia de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

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 los 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.° 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 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expuesto en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER a la Oficina 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 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 Oficina 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
EXP
STPD
ORH
OTYCS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO
Arq. Renato Paredes Velazco
GERENTE MUNICIPAL

Código: 468500