

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°190-2024-GM-MDJLBYR

J.L. Bustamante y Rivero, 17 de setiembre de 2024

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 setiembre 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 Administrativa 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° 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, 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 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 2	13/09/2022	15/09/2022 2	20/09/2022 2	22/09/2022 2	24/09/2022 2	30/09/2022 2
MES DE OCTUBRE 2022						
01/10/2022 2	03/10/2022 2	05/10/2022 2	11/10/2022 2	12/10/2022 2	21/10/2022	22/10/2022 2
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						



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.

En ese sentido, según el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 0000575- 221-SERVIR-GPGSC del 16 de abril de 2021, se entiende por ausencia injustificada al trabajo, la inasistencia física del servidor o funcionario al centro de labores durante todo el día de trabajo, y sin que hubiera comunicación alguna a la entidad sobre las razones que justificaran dicha inasistencia.

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.

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 PERÍODO 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.

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			

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 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.

Al respecto señalamos que, de conformidad con la Directiva N.º02-2015-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.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 sus inasistencias con una causa objetiva la inasistencia sería 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 sus 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, 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 motiva.

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 CIUDAD, 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 inegocutable 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 procesos, así como la tutela jurisdiccional efectiva y los derechos que nos brinda nuestra constitución.

Análisis del escrito

Sobre los señalado en el segundo fundamento:

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:**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS
BUSTAMANTE
Y RIVERO

Creado por Ley N° 16179 del 11/12/2007
AREQUIPA

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 Comejo 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.*

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 faltó.

(...) Resolución N° 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 N° 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 en el despacho de Gerencia Municipal, 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 investiga, 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 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. 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, 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 85º 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.	Obrera de apoyo piscina municipal.
d)	Las circunstancias en las que se comete la infracción	No aplica.
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.

INFORME TÉCNICO N° WJ1L1 -2019-SERVIR/GPGSC en el numeral 2.9. señala que de acuerdo al literal a) del artículo 87° de la LSC, uno de las condiciones que permite establecer la intensidad de la sanción, es precisamente la "Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado."; así pues, dicha "grave afectación" puede materializarse en diversos aspectos, ya sea a través de un perjuicio a la institucionalidad de la entidad (afectación a la imagen, confianza, etc.), o ciertamente también a través de un perjuicio económico, entre otros. No obstante, lo anterior, en el régimen disciplinario de la LSC no se encuentra regulada una de tasación de la sanción en base al nivel de perjuicio económico ocasionado a la entidad en términos cuantitativos; dicho de otra manera, no se ha previsto que la intensidad de las sanciones responda a un monto específico de afectación económica.

- Por lo que se concluye que la sanción es de una DESTITUCION.
- FELICITAS EVELIN ROSADO ACOSTA – 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 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.


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

Cc: Archivo
EXP
STPD
ORH
OTYCS

Código: 468500