



## **Resolución Gerencial N° 143-2024-GM-MPSM**

Tarapoto, 05 de abril de 2024.

### **VISTOS:**

El Informe Final de Órgano Instructor N° 05-2023-MPSM-OP/OIPAD de fecha 20 de noviembre de 2023, en relación al Expediente PAD N° 021-2023-MPSM-PAD, emitido por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (ST-PAD) de la Municipalidad Provincial de San Martín; en relación a la comisión de una falta por parte de servidores de la Entidad y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11° del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, en concordancia con el art. 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por Ley N° 28607, Ley de Reforma Constitucional;

Que, con fecha 04 de julio del 2013 se publicó la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que establece en su Título V el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador; asimismo el 13 de junio del 2014 se publicó el Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual señala en la Undécima Disposición Complementaria y Transitoria, que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el reglamento, lo que significa que, a partir del 14 de setiembre de 2014 los procedimientos disciplinarios se tramitan bajo el procedimiento establecido en la Ley Servir y su Reglamento;

Que conforme al estado del proceso y habiéndose notificado el 21 de noviembre de 2023 a la investigada con el Informe Final de Órgano Instructor N° 05-2023-MPSM-OP/OIPAD de fecha 20 de noviembre de 2023, sin que la misma haya solicitado informe oral, conforme a lo establecido en el numeral 17. de la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil se procede a emitir la resolución respectiva;

### **PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y PUESTO QUE DESEMPEÑABA AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA:**

Que, conforme se aprecia de los documentales que obran en el expediente, mediante Informe N° 044-2022-GOCD-OP-MPSM de 14 de diciembre de 2022 se informó al Jefe de Personal en relación a las inasistencias injustificadas por parte de la servidora Wini Karol Domínguez Reategui, quien posterior a la culminación de sus vacaciones (07/12/2022) no retorno a su centro de labores conforme al reporte de marcador





biométrico, por lo que con Informe N.° 1307-2022-OP-GA-MPSM de 16 de diciembre de 2022 se remite la documentación a la Secretaría Técnica PAD donde fue recibido el 19 de diciembre de 2022, en ese sentido se procede a identificar a la investigada de acuerdo a los datos que obran en el expediente:

Servidor	Wini Karol Domínguez Reategui
Cargo desempeñado al momento de la comisión de los hechos reportados	Asistente Administrativo en la Unidad de Personal
Reg. Laboral al momento de cometido el presunto hecho infractor	CAS 1057
Situación laboral actual del servidor investigado	Vínculo laboral concluido – Ex servidora

## **SEGUNDO: DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS PROCESALES:**

Revisados los actuados, en el presente caso es de advertirse que con Informe N° 044-2022-GOCD-OP-MPSM de 14 de diciembre de 2022 se informó al Jefe de Personal en relación a las inasistencias injustificadas por parte de la servidora Wini Karol Domínguez Reategui, quien posterior a la culminación de sus vacaciones (07/12/2022) no retorno a su centro de labores (Correspondía retorne desde el 08/12/2022) conforme al reporte de marcador biométrico, por lo que con Informe N.° 1307-2022-OP-GA-MPSM de 16 de diciembre de 2022 se remite la documentación a la Secretaría Técnica PAD donde fue recibido el 19 de diciembre de 2022, dicha documentación fue evaluada por la Secretaría Técnica PAD de dicha temporada, quien mediante Informe de Precalificación N.° 067-2023-MPSM/STPAD de 10 de octubre de 2023, recomendó el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.

En el sentido expuesto es que mediante Resolución Jefatural N.° 06-2023-OP-MPSM/OIPAD de 18 de octubre de 2023, la jefatura de la Oficina de Personal resolvió en el sentido recomendado en el informe de precalificación antes descrito, por lo que se otorgo el plazo respectivo a la investigada a fin de que presente sus descargos, dicho acto resolutorio fue notificado a la investigada el 19 de octubre de 2023, quien mediante documento S/N de 24 de octubre de 2023 solicito ampliación de plazo, plazo que le fue concedido, teniendo un total de 10 días hábiles posteriores a la notificación para realizar sus descargos, por lo que verificando los días hábiles del calendario dicho plazo precluía el 3 de noviembre de 2023, advirtiéndose que el 03 de noviembre del 2023 la investigada presento sus descargos y anexos respectivos.

Posterior a lo descrito el Órgano Instructor emitió el Informe Final de Órgano Instructor N.° 05-2023-MPSM-OP/OIPAD de 20 de noviembre de 2023, en tanto del contenido del acto se aprecia la descripción de los hechos conforme a lo ya antes descrito, en tanto dentro del Ítem, VII. De los descargos del procesado, se determinó que la servidora presento sus descargos fuera del plazo otorgado, en tanto dicho extremo ha incurrido en error, pues conforme se expuso anteriormente la investigada fue notificada el 19 de octubre de 2023 y mediante documento S/N de 24 de octubre de 2023 solicito ampliación de plazo, plazo que le fue concedido, teniendo un total de 10 días hábiles posteriores a la notificación para realizar sus descargos, por lo que verificando los días hábiles del calendario dicho plazo precluía el 3 de noviembre de 2023, advirtiéndose





que el 03 de noviembre del 2023 la investigada presento sus descargos y anexos respectivos, los mismos que fueron presentados dentro del plazo y debieron ser evaluados, por lo que mediante la presente se realiza la evaluación y valoración de dichos descargos.

Los descargos presentados han referido lo siguiente:

*"OCTAVO: Que mediante MEMORANDO N.° 1228-2022-OP-GA-MPSM de fecha 8 de noviembre del 2022, el Jefe de Recursos Humano AUTORIZA EL USO DE VACACIONES del 8 de noviembre al 07 de diciembre de 2022. (...) Anexo 1*

*NOVENO: Que con Memorando N.° 1380-2022-OP\_GA\_MPSM de 14 de diciembre de 2022, la oficina de Personal SOLICITA DESCARGO "respecto al reporte de control de asistencia donde reporta su inasistencia del 08/12/2022, hasta la fecha sin la debida justificación", teniendo el plazo de 3 días hábiles de notificado (14/12/2022) para responder. Anexo 2*

*DÉCIMO: No obstante, mediante Carta, SOLICITO AL JEFE DE PERSONAL LA CONTINUIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVES DEL TRABAJO REMOTO, documento que fue entregado y recepcionado con fecha 15 de diciembre del 2022, (...) Anexo 3*

*UNDECIMO: Cumpliendo mi obligación de responder al Memorando N.° 1380-2022-OP-GA-MPSM remití mi descargo al a oficina de Personal a través del Informe N.° 013-2022-WKDR-OP-MPSM de 19 de diciembre de 2022, estando dentro del plazo establecido en dicho descargo indico que en las fechas 12, 13, 14, 15 y 16 diciembre me encontraba delicada de salud, constatándose en el respectivo certificado médico firmado por el Medico Cirujano Amadeus Flores García con C.M.P. 091545, asimismo, es importante recalcar que no regrese a mis labores presenciales el lunes 12 de diciembre de 2022 justamente porque me encontraba delicada de salud, es dentro de estos días donde presento mi solicitud de trabajo remoto, cabe indicar también, que los días 08 y 09 de diciembre de 2022 fueron días feriados rojos calendario ya que se celebraron el día de la Inmaculada Concepción y la Batalla de Ayacucho respectivamente, por lo que dichos días, no necesitan justificación documentada. (Anexo 4).*

*DUOCÉCIMO: Es así, que con Memorando N.° 1385-2022-OP-GA/MPSM de 16 de diciembre del 2022, la Oficina de Personal por la necesidad de servicios APRUEBA MI TRABAJO BAJO LA MODALIDAD REMOTO del 19 al 31 de diciembre, dicho documento fue aprobado en los días de mi descanso médico, por tal motivo ya no asistí presencialmente a mi centro de labores una vez terminado dicho descanso, ya que mi labor remota estaba autorizada. (Anexo 5)*

*DECIMOTERCERO: Asimismo con Resolución Jefatural N.° 717-2022-OP-GA/MPSM de 23 de diciembre de 2022, se concede la licencia con Goce de remuneraciones por enfermedad del 12/12/2022 al 16/12/2022 (Anexo 6).*

*(...) NO RECONOZCO la falta administrativa que se me imputa, toda vez que los días indicados como inasistencia, tienen sus respectivas justificaciones (...)."*

En ese sentido es que se ha verificado los anexos y se advirtió que mediante documento S/N, recibido el 15 de diciembre de 2022, registrado con expediente N.° 18827, presentado por la servidora investigada, en donde ha solicitado continuidad de prestación de servicios a través del trabajo remoto, por lo que mediante Memorando N.° 1385-2022-OP-GA-MPSM de 16 de diciembre de 2022, se informó a la servidora investigada sobre la aprobación de su solicitud, por lo que sus labores se harían de forma remota en la Oficina de Personal a partir del 19 de diciembre hasta el 31 de diciembre de 2022.





Asimismo dentro de los anexos de los descargos se evidencia el Informe N.° 013-2022-WKDR-OP-MPSM de 19 de diciembre de 2022, suscrito por la investigada y dirigido al Jefe de Oficina de Personal, con el que presento descargos en relación a sus inasistencias de los días 12, 13, 14, 15 y 16 de diciembre de 2023, fechas en las que se encontraba mal de salud, para lo cual adjunta un certificado médico para justificar su inasistencia, por lo que mediante Resolución Jefatural N.° 717-2022-OP-GA-MPSM de 23 de diciembre de 2022, se resolvió conceder la licencia con goce de remuneraciones por enfermedad a favor de la trabajadora en condición de Contratado Administrativo de Servicio, asimismo ante lo señalado sobre las inasistencias de los días 8, 9, 10 y 11 de diciembre de 2022 se observa que el día jueves 8 fue feriado calendario y viernes 9 de diciembre fue día no laborable, en tanto los días 10 y 11 de diciembre fueron sábado y domingo, esto es días no laborables habitualmente, en consiguiente dichas fechas no deberían haber sido consideradas como faltas.

Además, dentro del legajo personal de la ex servidora se observa que mediante Informe Escalafonario N.° 056-2023-OP-GA-MPSM de 25 de enero del 2023, se concluye el servicio de la servidora investigada y se práctica la liquidación de beneficios sociales.

En tanto el referido Informe Final a concluido emitir sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL LAPSO DE QUINCE DÍAS CALENDARIO, habiendo sido notificado a la investigada el 21 de noviembre de 2023, siendo que posterior a dicho acto no se a presentado documentación alguna ni emitido acto resolutivo sobre el caso, por lo que al estado del proceso y habiéndose evaluado razonablemente el hecho y en respeto irrestricto a los principios procesales del derecho administrativo disciplinario, es que se determina archivar la presente causa

### **TERCERO: NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA**

De lo advertido en los capítulos III y IV de la presente investigación y en virtud al Principio de legalidad y al sub principio de tipicidad, inicialmente se advirtió la presunta comisión de la siguiente falta:

**Ley del Servicio Civil, Ley n° 30057, se identifica las siguientes faltas:**

*Artículo 85° Faltas de carácter disciplinario*

*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución previo proceso administrativo:*

a) (...)

j)) **Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.**

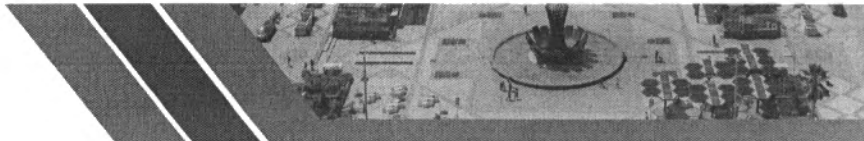
(...)

### **CUARTO: FUNDAMENTACION DEL ARCHIVO:**

El procedimiento administrativo disciplinario es aplicable a los servidores 276,728 y CAS automáticamente a partir del 14 de setiembre del 2014, es aplicable a una persona que tiene la condición de "servidor" por la comisión de alguna infracción básicamente en el ejercicio de sus funciones en virtud del vínculo laboral que tenga con su entidad







empleadora, en tal sentido, no se podría procesar disciplinariamente a un servidor si no tiene dicha condición de trabajador

En el sentido expuesto y teniendo presente la Ley Servir Ley 30057, en especial el Artículo 90°, que refiere sobre la suspensión que fue la sanción recomendada inicialmente por el Órgano Instructor, señalándose que *la sanción en dichos casos se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces*, así como el inciso 93.3 del artículo 93°, sobre el procedimiento administrativo disciplinario refiere; **“93.3 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, *examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación.*”**

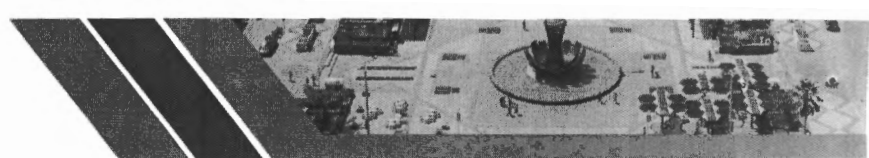
En tanto el Reglamento de la Ley Servir Ley 30057, en el literal b) del inciso 93.1. del artículo 93°, refiere sobre las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario precisando que; *“En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción”*, en consecuencia a ello corresponde a esta Gerencia Municipal emitir pronunciamiento al respecto la que el órgano instructor en el presente caso a sido el Jefe de Personal, en consecuencia habiéndose examinado los hechos y medio de prueba que obra en el presente expediente no se ha logrado evidenciar objetivamente la comisión de la falta como tal, por lo que correspondería su archivo.



Dicho lo anterior, corresponde en este acto evaluar si los hechos antes descritos son merecedores del ejercicio de la potestad sancionadora dentro de los límites constitucionales que la normatividad establece, cautelando el derecho del administrado y garantizando la aplicación del principio de autoridad de la Administración Pública, así pues, **sobre el elemento objetivo no se ha acreditado ya que de los días en que presuntamente la servidora no se presentó a laborar sin contar con justificación alguna fueron desvirtuados con los documentales correspondientes, conforme al siguiente detalle:**

Día y fecha de inasistencia reportada	Acto administrativo que justifica la inasistencia	Observación
Jueves 8 de diciembre de 2022	-----	Feriado calendario por Virgen de la Inmaculada Concepción
Viernes 9 de diciembre de 2022	-----	Día no laborable por la batalla de Ayacucho
Sábado 10 y domingo 11 de diciembre de 2022	-----	Fin de semana, días no laborales
Lunes 12 de diciembre al viernes 16 de diciembre de 2022	Resolución Jefatural N.º 717-2022-OP-GA-MPSM de 23 de diciembre de 2022	Licencia por enfermedad con goce de remuneraciones

Es así de los días reportados como inasistencias injustificadas no se han configurado como tal, por lo que el hecho imputado como falta no se ha materializado como tal, por lo que conforme a la doctrina se entiende que la potestad sancionadora es el único poder que se expresa a través del Derecho Penal y el Derecho Administrativo Sancionador, en consecuencia debe estimarse lo señalado por el Tribunal Constitucional sobre el



principio de presunción de inocencia, el mismo que “se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable.”

Que, finalmente realizado la evaluación de los hechos y medios probatorios expuestos, a fin de determinar la configuración o no de la falta, considerando que las decisiones deben ser motivadas y arregladas al ordenamiento jurídico vigente, constituyendo éste un requisito de validez de los actos administrativos, una obligación legal de la Administración, y un derecho de la ex servidora, por el respeto al principio del debido procedimiento administrativo y demás normativa aplicable; deviene en improcedente la atribución de responsabilidad, así también la acción de imposición de sanción alguna; correspondiendo la absolución del servidor;

Que, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, su Reglamento, la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°. DECLARAR NO HA LUGAR A TRAMITE** la investigación seguida contra **Wini Karol Domínguez Reategui** de conformidad con los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente resolución y proceder con su archivo respectivo.

**ARTÍCULO 2°. ARCHIVAR** la presente causa seguida en contra **Wini Karol Domínguez Reategui** de conformidad con los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente resolución.

**ARTÍCULO 3°. DISPONER** la notificación de la presente resolución a las áreas pertinentes, conforme a lo previsto en el Artículo 21° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N°27444.

**ARTICULO 4°. PUBLÍQUESE** la presente resolución en el portal institucional de la entidad, en cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 5° de la Ley N°29091, que modifica la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N°27444.

#### **REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**

  
C.A.C. CESAR AUGUSTO MORALES CASTRO  
GERENTE MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN	
TARAPOTO	
OFICINA DE INFORMACIÓN Y SISTEMAS	
RECEPCIÓN	08-09-2018
HORA	12:57 PM
FRIMA	