



**Municipalidad Distrital de Ventanilla  
Gerencia Municipal**

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 135-2024-MDV/GM**

Ventanilla, 06 de marzo de 2024

**EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA**

**VISTOS:**

El Informe N° 245-2024/MDV-GAF-SGRH de fecha 25 de enero de 2024 emitido por el Órgano Instructor y lo actuado en el expediente N° 058-2023-STPAD, en el procedimiento administrativo disciplinario instaurado a la servidora FLORES PALMA DE PALENQUE ANNY NOELIA, en su condición de servidora bajo el régimen laboral del D.L. N° 1057, CAS indeterminado en el cargo de Operador de Cámaras de la Subgerencia de Análisis de la Información de la Municipalidad Distrital de Ventanilla; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Informe N° 748-2023/MDV-GAF-SGRH-CAYP de fecha 25 de octubre de 2023, el Encargado de Asistencia y Permanencia pone en conocimiento de la Subgerencia de Recursos Humanos, las inasistencias de la servidora FLORES PALMA DE PALENQUE ANNY NOELIA, (en lo sucesivo la servidora), desde el día 02 de octubre a la fecha de presentación del informe, sin encontrarse justificación alguna para dichas inasistencias;

Que, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante STPAD) emitió el Informe de Precalificación N° 124-2023-MDV/STPAD, de fecha 21 de noviembre de 2023, encontrando una presunta responsabilidad administrativa en la servidora por no asistir a laborar en demasía, por más de 03 días consecutivos, es decir, desde el 02 de octubre de 2023 hasta la actualidad, sin justificación alguna, conducta que se encuentra tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala como falta de carácter disciplinario que puede ser sancionada con suspensión temporal o destitución: "Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) 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 (180) días calendario";

Que, en ese sentido, la STPAD recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario a la servidora, prevista en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el literal c), numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM de fecha 13 de junio de 2014; correspondiendo a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla asumir las funciones como Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario y a la Gerencia Municipal, las funciones de Órgano Sancionador;

Que, mediante Resolución Subgerencial N° 416-2023-MDV/GAF-SGRH de fecha 21 de noviembre de 2023, notificada el 07 de diciembre de 2023, la Subgerencia de Recursos



**Municipalidad Distrital de Ventanilla  
Gerencia Municipal**

Humanos, dentro de los plazos establecidos en el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y en base a lo señalado en el Informe de Precalificación N° 124-2023-MDV/STPAD, inició procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos;

Que, de la revisión de los actuados se pudo verificar que la servidora no presentó su descargo, a pesar de habersele notificado oportunamente, no habiendo presentado sustento alguno que desvirtúe los fundamentos por los cuales se está procesando a la servidora;

Que, mediante Informe N° 245-2024/MDV-GAF-SGRH de fecha 25 de enero de 2024, el Órgano Instructor recomienda la sanción de destitución, indicando adicionalmente en el literal d) del numeral 6.3 respecto a las circunstancias en las que se cometió la infracción, que la servidora incurrió en inasistencias injustificadas consecutivas desde el 02 de octubre del 2023 a la actualidad, perjudicando el servicio público y quebrando la buena fe laboral, no tiene labor efectiva, generando el abandono del trabajo, pero continúa con vínculo laboral, lo que conlleva a sobrecargar y generar inconsistencias e inconvenientes en las gestiones de la Subgerencia de Recursos Humanos;

Que, en salvaguarda del derecho de defensa mediante Carta N° 16-2024/MDV-GM de fecha 01 de febrero de 2024, notificada el 02 de febrero de 2024, se citó a la servidora para el día 12 de febrero de 2024 a horas 15:00, con la finalidad de que pueda informar oralmente de manera personal o a través de su abogado; no verificándose de autos, que la servidora se haya presentado a brindar su informe oral, a pesar de haber sido válidamente notificada

Que, de los antecedentes presentados, se verifica que la servidora, solicitó licencia sin goce de haber por el periodo del 04 de julio hasta el 01 de octubre de 2023, es decir, por noventa (90) días calendarios, los cuales fueron otorgados según se puede apreciar de la copia simple de la Resolución Subgerencial N° 244-2023/MDV-GAF-SGRH, del 04 de julio de 2023;

Que, luego de vencido el periodo licenciado, la servidora no se presentó a laborar a la entidad, tal y conforme se aprecia del parte de asistencia, que como anexo presentó el Subgerente (e) de la Subgerencia de Análisis de la Información, a través del Memorando N° 202-2023/MDV/GSCyGRD-SGAI, de fecha 06 de octubre de 2023;

Que, respecto a la determinación de la sanción y su graduación, resulta pertinente evaluar los criterios esbozados en los artículos 871 y 912 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil bajo los términos siguientes:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:	➔	No se advierte una grave afectación a los intereses generales de la Municipalidad Distrital de Ventanilla. Sin embargo, se evidencia que la conducta de la servidora afectó el servicio para el que fue contratada.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:	➔	De los documentos que obran en el expediente no se advierte la conducta indicada.



**Municipalidad Distrital de Ventanilla  
Gerencia Municipal**

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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:	→	No ostenta grado de jerarquía y especialidad.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción:	→	Los hechos se habrían cometido en el marco de sus actividades diarias como servidora de la Subgerencia de Análisis de la Información.
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 se aprecia.
g) La reincidencia en la comisión de la falta:	→	No se aprecia
h) La continuidad en la comisión de la falta:	→	La servidora no se apersona a laborar desde el 02 de octubre de 2023 a la actualidad, generado abandono de trabajo.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:	→	No se ha verificado que la servidora haya obtenido algún beneficio ilícito como consecuencia de los hechos materia de la presente investigación.

Que, por lo expuesto, se determina que existe una afectación al servicio para el cual fue contratada la servidora y que existen suficientes elementos de convicción para determinar la responsabilidad, conforme al contenido del inciso c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil e imponer la sanción de Destitución por la falta disciplinaria cometida;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE y Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla;

1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

*"Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas*

*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 cometa la falta, entendiéndose 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.

*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.*

*La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que cause estado es eficaz.*

*Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, culmina su relación con la entidad."*

2. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

*" Artículo 91. Graduación de la sanción*

*Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando 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 sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.*

*Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción."*



**Municipalidad Distrital de Ventanilla  
Gerencia Municipal**

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER** la sanción de **DESTITUCIÓN**, a la señora **FLORES PALMA DE PALENQUE ANNY NOELIA**, en su calidad de servidora bajo el régimen laboral del D.L. 1057, de la Subgerencia de Análisis de la Información, quien incurrió en falta de carácter disciplinario prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; de conformidad con los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** la presente resolución a la servidora **FLORES PALMA DE PALENQUE ANNY NOELIA**, en su domicilio, sito en el Pasaje 3 Mz. Q5, Lt. 1 3er. Sector, A.H. Angamos, Ventanilla-Callao.

**ARTICULO TERCERO. - REMITIR** el presente acto resolutivo a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, a fin de disponer las acciones de su competencia.

**ARTÍCULO CUARTO. - REMITIR** el presente acto resolutivo a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para los fines de ley.

**ARTÍCULO QUINTO. - PRECISAR**, que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la servidora involucrada en el presente procedimiento administrativo disciplinario, podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación ante la propia autoridad que impuso la sanción; correspondiendo resolver el recurso de apelación, al Tribunal del Servicio Civil conforme a lo previsto en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA  
Abog. JORGE PAUL CRUZALEGUI TELLO  
GERENTE MUNICIPAL

JPCT/rjas