



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°141-2025-MDSJ-C/GM

San Jerónimo, 22 de octubre de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO

VISTO:

El Informe N° 932-2025-ORH-OGA-MDSJ/C, Resolución Directoral N°75-2025-ORH-OGA-MDSJ/C, Informe de Precalificación N° 031-2024-ST PAD/MDSJ-C, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Cusco, es un órgano de Gobierno Local, promotor de desarrollo, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, con autonomía, política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo dispuesto por el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°27972, concordante con el artículo 194 de la Constitución Política del Estado, modificado por Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, sobre descentralización, que representa al vecindario y tiene como finalidad la adecuada prestación de servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico en su circunscripción;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público; en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (03) meses de publicado el presente reglamento con el fin de que las entidades adecúen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, mencionado en el párrafo precedente, precisa que: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso". Asimismo, el artículo 102 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que: "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución. (...)";

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios;

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

I. DE LA IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL O EX SERVIDOR, ASI COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISION DE LA FALTA.

Nombre completo:	NICKI BRANDON RIVERA GARCIA
DNI:	42955502
Domicilio:	Calle Suarez 338- San Jerónimo- CUSCO- CUSCO



Cargo que desempeñaba cuando se cometió la falta:	Policía Municipal Subgerencia De Comercio, Mercados Y Policía Municipal.
Condición:	D. Leg. N°728 (reincorporado Medida Cautelar).



II.

LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ANALISIS DE DOCUMENTOS Y EN GENERAL LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO A LA DECISION

- 2.1. Que, mediante INFORME N°0278-2024-SGSC/GDEL/MDSJ/APH., de 15 de julio de 2024, el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana -jefe inmediato de ese entonces- informa la inasistencia injustificada del señor NICKI BRANDON RIVERA GARCIA, en adelante "el servidor", quien habría incurrido en faltar injustificadamente a su centro de labores el día DOMINGO 14 de JULIO de 2024, en el turno MAÑANA, en el horario de 06:00 am a 14:00 horas e indica que con su inasistencia altero el normal desarrollo de la distribución del servicio.
- 2.2. Que, con INFORME N°0285-2024-SGSC/GDEL/MDSJ/APH., de fecha 16 de julio de 2024, el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, informa la inasistencia injustificada del servidor a su centro de labores el día LUNES 15 de JULIO del 2024, en el turno TARDE, en el horario de 14:00 a 22:00 horas, e indica que con su inasistencia altero el normal desarrollo de la distribución del servicio.
- 2.3. Que, mediante INFORME N°0290-2024-SGSC/GDEL/MDSJ/APH., de fecha 18 de julio de 2024, el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, informa la inasistencia injustificada del servidor a su centro de labores el día MARTES 16 de JULIO del 2024, en el turno TARDE, en el horario de 14:00 a 22:00 horas e indica que con su inasistencia altero el normal desarrollo de la distribución del servicio.
- 2.4. Que, Con el INFORME N°0291-2024-SGSC/GDEL/MDSJ/APH., de fecha 18 de julio de 2024, el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, informa la inasistencia injustificada del servidor a su centro de labores el día MIERCOLES 17 de JULIO del 2024, en el turno TARDE, en el horario de 14:00 a 22:00 horas e indica que con su inasistencia altero el normal desarrollo de la distribución del servicio.
- 2.5. Que, Con el INFORME N°0292-2024-SGSC/GDEL/MDSJ/APH., de fecha 18 de julio de 2024, el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, informa la inasistencia injustificada del servidor a su centro de labores desde el 14 al 17 de JULIO del 2024 e indica que con su inasistencia altero el normal desarrollo de la distribución del servicio.
- 2.6. Que, mediante INFORME N°147-2025-MDSJ-GDEL/HSC., de 24 de febrero de 2025, el Gerente de Desarrollo Económico Local, informa las inasistencias injustificadas del servidor a su centro de labores el día 15 de FEBRERO de 2025 y los días 22, 23 y 24 de FEBRERO del 2025 e indica que con su inasistencia altero el normal desarrollo de la distribución del servicio.
- 2.7. Que, con INFORME N°180-2025-MDSJ-GDEL/HSC., de 10 de marzo de 2025, el Gerente de Desarrollo Económico Local, informa la inasistencia injustificada del servidor a su centro de labores el día 06 de MARZO del 2025; e indica que con su inasistencia altero el normal desarrollo de la distribución del servicio.
- 2.8. Que, mediante INFORME N°215-2025-MDSJ-GDEL/HSC., de fecha 17 de marzo de 2025, el Gerente de Desarrollo Económico Local, informa la inasistencia injustificada del servidor a su centro de labores el día 13 de MARZO del 2025, en el turno MANANA, en el horario de 06:00 a 14:00 horas e indica que con el servidor viene faltando de manera reiterada además se adjunta el cuaderno de ocurrencia del servicio así como el rol de asistencia.
- 2.9. Que, mediante Informe N° 51-2025-ST PAD-ORH-MDSJ/C recepcionado el 31 de marzo de 2025, la Secretaría técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicita informe escalafonario, respecto del vínculo contractual del servidor, además se solicita que se precise si el servidor cuenta con alguna justificación por las inasistencias que habría cometido los días:14/07/2024, 15/07/2024, 16/07/2024, 17/07/2024, 15/02/2024, 22/02/2025, 23/02/2025, 24/02/2025, 06/03/2025 y 13/03/2025.



2.10. Que, mediante Informe N° 340-2025-ORH/A.E.-MDSJ/C de 01 de abril de 2025, el encargado del Area de Escalafón informa que el servidor a la fecha es repuesto judicial bajo el Decreto legislativo N° 728 y que no se cuenta con ningún documento que justifique las inasistencias de los días: 14/07/2024, 15/07/2024, 16/07/2024, 17/07/2024, 15/02/2024, 22/02/2025, 23/02/2025, 24/02/2025, 06/03/2025 y 13/03/2025.

2.11. Que, mediante Informe de Precalificación N°031-2025/ST PAD-ORH-MDSJ/C, de 08 de mayo de 2025, emitido por el Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en el cual recomienda El Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **NICKI BRANDON RIVERA GARCIA**, en el cargo de **POLICÍA MUNICIPAL** de la **SUBGERENCIA DE COMERCIO, MERCADOS Y POLICÍA MUNICIPAL**, por infracción administrativa disciplinaria al presuntamente transgredir lo señalado en el artículo 85° inc. **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** de la Ley del Servicio Civil. Art. 98. núm. 98.1 el del Reglamento general de la Ley del Servicio Civil D.S N° 040-2014-PCM con una sanción de **DESTITUCIÓN** a el servidor **NICKI BRANDON RIVERA GARCIA, los días 14,15,16 y 17 de julio de 2024; 15,22,23,24 de febrero de 2025; 06 y 13 de marzo de 2025**; en ese sentido debe considerarse lo señalado en el Informe Técnico N° 636 - 2014-SERVIR/GPGSC de SERVIR, el cual señala entre otros, que el acto de inicio no necesariamente tiene la formalidad de una resolución pudiendo ser cualquier otra comunicación, que cumpla los requisitos de validez del acto administrativo contenidos en el artículo 5° del D.S. N° 004-2019-JUS Decreto supremo que aprueba el Texto Único de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, y el Artículo 107° del D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

2.12. El Informe N° 476-2025-ORH/A.E.-MDSJ/C del encargado de escalafón por el cual se informa que el servidor fue sancionado por el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, contenido en la Resolución Directoral N° 44-2025-ORH-OGA-MDSJ/C. Mediante Carta N° 201-2025-ORH-MDSJ/C de 19 de mayo de 2025, la oficina de Recursos Humanos remite al servidor la Resolución Directoral N° 55-2025-ORH-OGA-MDSJ/C con sus actuados para su descargo el mismo que fue notificado válidamente el 20 de mayo de 2025 al servidor.

2.13. Mediante FUT N° 002812 Expediente N° 025-00010615 de 29 de mayo de 2025, el servidor presenta descargo.

III. FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

3.1. Que, teniendo en consideración lo señalado en el párrafo, se colige que la conducta del servidor NICKI BRANDON RIVERA GARCIA, se encontraría como una falta disciplinaria según el artículo 85°1 de la Ley del Servicio Civil N°30057, literal 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;

IV. MEDIOS PROBATORIOS SUSTENTATORIOS QUE DETERMINAN LA COMISIÓN DE LA FALTA:

4.1. Tomando en cuenta que sobre las ausencias injustificadas, 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 periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por si mismo.

4.2. 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 el 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" 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.



- 4.3. En el presente caso, de los diferentes informes detallados en el numeral II) del presente informe denominado: Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, se tiene que la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y la Gerencia de Desarrollo Económico local, hicieron de conocimiento de la oficina de recursos Humanos que el servidor habría inasistido de manera injustificada los días: 14/07/2024, 15/07/2024, 16/07/2024, 17/07/2024, 15/02/2024, 22/02/2025, 23/02/2025, 24/02/2025, 06/03/2025 y 13/03/2025, con lo cual se habría configurado 04 días consecutivos de inasistencia durante el mes de julio de 2024; e incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo en el mes de febrero y marzo de 2025; además que el hecho viene siendo reiterativo conforme se tiene del Informe N° 476-2025-ORH/A.E.-MDSJ/C del encargado de escalafón; motivo por el cual, mediante Resolución Directoral N° 54-2025-ORH-OGA-MDSJ/C se inició Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra el servidor, en su condición de Serenazgo a pie de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, luego rotado y ejercer las funciones de policía Municipal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, por presuntamente haber cometido falta disciplinaria establecido en el artículo 85° literal 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, con una posible sanción de DESTITUCION. Documento que fue notificado al servidor mediante Carta N° 201-2025-ORH-MDSJ/C el 20 de mayo de 2025.
- 4.4. Mediante FUT N° 002812 Expediente N° 025-00010615 de 29 de mayo de 2025, el servidor solicita presentar descargo por inasistencia de los días 27 y 28 de mayo de 2025, sin embargo, en presente procedimiento disciplinario no se realiza en merito a los días indicados, por lo que no teniéndose mayor argumentación corresponde el procedimiento disciplinario con el presente informe.

V. DE LA SANCIÓN A IMPONER:

- 5.1. Que, ahora bien, con respecto a la imposición de la sanción, en el plano estrictamente legal, el artículo 91 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que: "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".
- 5.2. Que, en esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87 precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, y se determina evaluando las siguientes condiciones: 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, 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".
- 5.3. Que, en el plano Constitucional se debe recordar que los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional 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". De esta forma, se puede colegir que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye 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, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor o la servidora imputada.



- 5.4. Que, siguiendo esa misma línea, el Tribunal del Servicio Civil, ha señalado: Para efectos de aplicarse la sanción correspondiente, esta debe referirse 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 (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.
- 5.5. Que, también se debe agregar que el Tribunal Constitucional en reiteradas oportunidades ha señalado que la sanción será legítima solo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento administrativo, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso, pues el resultado de una sanción en el procedimiento administrativo, no solo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento administrativo, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben aplicarse teniendo presentes la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos;
- 5.6. En ese contexto, los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar.
- 5.7. Ahora bien, la falta imputada ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionado con el cumplimiento del horario y la jornada de trabajo, estos son:
- (i) Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos;
 - (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario;
 - (iii) Ausencias injustificadas por más de 15 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.
- 5.8. Realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada al servidor, se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que 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.
- 5.9. 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 periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo".
- 5.10. Como se ve, 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 Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que 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".
- 5.11. Así las cosas, en el presente caso del reporte realizado por el jefe inmediato (Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana) del Servidor, se tiene que habrá faltado de manera injustificada en diversas fecha, en esa medida, se advierte que habría un comportamiento voluntario y consciente de parte del servidor de no querer cumplir con asistir a su centro



de trabajo; además que ni dentro no fuera del plazo otorgado presento descargo alguno que explique los motivos de su ausencia, por tanto, esta Órgano instructor considera que estaría debidamente acreditada la responsabilidad del servidor en la falta imputada, al no asistir a laborar a la Entidad sin justificación alguna.

5.12 Que, en virtud a lo expuesto y estando al Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; por cuanto, los criterios y fundamentos de la citada Resolución del Tribunal SERVIR han sido considerados para evaluar la graduación de la sanción; por lo que, se procederá analizar objetiva y razonablemente los hechos que rodean al caso y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:



CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN	PRONUNCIAMIENTO EN EL CASO CONCRETO
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	<p>En el presente caso, debe tenerse en cuenta que el bien jurídicamente protegido por el Estado, es el CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Lo que en el presente caso no se ha dado al haberse incumplido con el horario y la jornada de trabajo. En ese sentido, debe quedar claro que las actuaciones de los servidores o funcionarios a cargo del Estado, deben ceñirse al alcance de las normas imperativas impuestas por mismo Estado, como es la norma precitada.</p> <p>Siendo así, en el presente caso se evidencia que el servidor insistió presumiblemente de manera injustificada los días: 14/07/2024, 15/07/2024, 16/07/2024, 17/07/2024, 15/02/2024, 22/02/2025, 23/02/2025, 24/02/2025, 06/03/2025 y 13/03/2025, lo cual configura una infracción a los intereses generales de los ciudadanos del distrito, y al bien jurídico protegido constituido por la prestación de servicios a la ciudadanía a través de los servicios de seguridad ciudadana y policía municipal, por cuanto la sociedad espera de parte de la Municipalidad que a través de este personal se garantice la tranquilidad, orden, seguridad y moralidad pública de los ciudadanos en el distrito; en ese contexto, el trabajo que realiza el servidor es importante para brindar el servicio de seguridad ciudadana y policía municipal, siendo así que su actuar ha vulnerado el interés general y los servicios que brinda la Municipalidad en materia de seguridad ciudadana, por tanto, la conducta del servidor vulnera el correcto funcionamiento de la administración pública entendido como el servicio que está obligado a brindar a la entidad pública como consecuencia de su contratación; por lo que, consideramos, estaría acreditada esta condición.</p>
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No está presente, dado que no se evidencia conductas por parte del servidor, que tengan como finalidad ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	En el caso materia de análisis, el servidor investigado cumplía las labores de personal de seguridad ciudadana y personal de policía municipal, por lo que no tiene subordinados a su cargo; empero, al ser un trabajador repuesto judicial bajo el Régimen Laboral D.L. N° 728, tenía conocimiento de que su ausencia laboral no se encontraba



	arreglada a ley, y que su ausencia interrumpía y/o dificultaba la labor en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y de la Sub Gerencia de Comercio, Mercados y policía Municipal. Por tal motivo, a criterio de este órgano instructor, si cumple el criterio de especialidad, mas no así el de jerarquía.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	La falta se comete en el marco de sus obligaciones contractuales, en tanto, los servidores al momento de vincularse con la entidad aceptan que se encuentran obligados a prestar su fuerza de trabajo personal en una determinada jornada diaria y semanal, a cambio de una remuneración, siendo la concurrencia a su centro de labores una de las obligaciones primordiales de todo trabajador.
e) La concurrencia de varias faltas	Está presente, ya que, mediante Informe N° 476-2025-ORH/A.E.-MDSJ/C se informa que el servidor ya recibió sanción por incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta	No está presente, dado que solo participo el servidor involucrado
g) La reincidencia en la comisión de la falta	Está presente, ya que, mediante Informe N°476-2025-ORH/A.E.-MDSJ/C se informa que el servidor ya recibió sanción por incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
h) La continuidad en la comisión de la falta	Se evidencia esta condición, por haberse reportado en su informe escalafonario las faltas injustificadas los días 14/07/2024, 15/07/2024, 16/07/2024, 17/07/2024, 15/02/2024, 22/02/2025, 23/02/2025, 24/02/2025, 06/03/2025 y 13/03/2025, el cual no presenta justificación alguna, licencia o renuncia, por lo que su accionar configura reincidencia en la comisión de la falta.
i) El beneficio ilicitamente obtenido, de ser el caso	En el presente caso, no está presente, dado que con la comisión de la falta no se obtuvo ningún beneficio



- 5.13. Que, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PATTC, "(...) las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)", en ese sentido la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente.
- 5.14. Que, en mérito al Informe de Precalificación 031-2024-STPD/MDSJ/C, Resolución Directoral N°75-2024-ORH-OGA-MDSJ/C y al haber quedado claramente demostrado con los documentos que obran en autos, de la existencia de la responsabilidad disciplinaria por parte del servidor **NICKI BRANDON RIVERA GARCIA**, en el cargo de **POLICÍA MUNICIPAL** de la **SUBGERENCIA DE COMERCIO, MERCADOS Y POLICÍA MUNICIPAL**, por infracción administrativa disciplinaria al presuntamente transgredir lo señalado en el artículo 85° inc. **i) 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** de la Ley del Servicio Civil. Art. 98. núm. 98.1 el del Reglamento general de la Ley del Servicio Civil D.S N° 040-2014-PCM, **los días 14.15.16 Y 17 de julio de 2024; 15.22.23.24 de febrero de 2025; 06 y 13 de marzo de 2025;** en ese sentido debe considerarse lo señalado en el Informe Técnico N° 636 - 2014-SERVIR/GPGSC de SERVIR, el cual señala entre otros, que el acto de inicio no



necesariamente tiene la formalidad de una resolución pudiendo ser cualquier otra comunicación, que cumpla los requisitos de validez del acto administrativo contenidos en el artículo 5° del D.S. N° 004-2019-JUS Decreto supremo que aprueba el Texto Único de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, y el Artículo 107° del D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil

- 5.15. Que, actuando el suscrito en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido al procesado, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil";

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – IMPONER, LA SANCION ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCION al servidor **NICKI BRANDON RIVERA GARCIA**, en el cargo de **POLICÍA MUNICIPAL** de la **SUBGERENCIA DE COMERCIO, MERCADOS Y POLICÍA MUNICIPAL**, por infracción administrativa disciplinaria al presuntamente transgredir lo señalado en el artículo 85° inc. 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** de la Ley del Servicio Civil. Art. 98. núm. 98.1 del del Reglamento general de la Ley del Servicio Civil D.S N° 040-2014-PCM0, **por los días 14,15,16 y 17 de julio de 2024; 15,22,23,24 de febrero de 2025; 06 y 13 de marzo de 2025.**

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER, que de conformidad con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor **NICKI BRANDON RIVERA GARCIA** tiene su derecho fundamental a contradecir la presente resolución mediante los Recursos Administrativos, dentro DE LOS QUINCE (15) DÍAS HÁBILES SIGUIENTES DE SU NOTIFICACIÓN. Los recursos administrativos se presentan ante la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. La Reconsideración lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente acto, es decir, el Órgano Sancionador – Gerencia Municipal (Artículo 118 del Reglamento). La autoridad que resuelve el recurso de apelación es el TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL (Artículo 119° del Reglamento), respectivamente.

ARTÍCULO TERCERO. – REGISTRAR, la presente sanción en el legajo personal de **NICKI BRANDON RIVERA GARCIA**, así como en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 90° y 98° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 93° y 124° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el numeral 17.2 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC y el artículo 263° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO CUARTO. – DISPONER, que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad conserve el expediente administrativo disciplinario, conforme a sus funciones establecidas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057".

ARTÍCULO QUINTO. – DISPONER, a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativos Disciplinarios de la Entidad, notifique la presente Resolución, al servidor **NICKI BRANDON RIVERA GARCIA**, para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, la notificación deberá ceñirse a lo dispuesto en los artículos 18°, 19°, 20° y 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JERÓNIMO
3
Mg. Bernardino Marín Castillo
GERENTE MUNICIPAL