



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0311-2021-GM/MPH.

Huacho, 13 de agosto del 2021.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAUARA.

VISTO:

20 AGO. 2021

La Resolución Sub Gerencial N.º 45-2020-SGGTH/MPH, de fecha 20 de febrero del 2020, que dispone el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor EUGENIA VICTORIA REQUELME ARANDA; el Informe N.º 338-2021-SGTDYAC/MPHH de fecha 22 de julio de 2021; el Informe Final del Órgano Instructor N.º 903-2021-SGGTH/MPH-H de fecha 09 de agosto de 2021, y;

CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades son órganos de Gobierno Locales, personas jurídicas de Derecho Público y gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, radicando esta autonomía en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico, conforme lo dispone el artículo 194º de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N.º 27972;

Que, el artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N.º 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 dentro de la ley, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, de parte de la entidad;

Que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 40-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigor a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

Que, el punto 4 de la Directiva N.º 2-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil", desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y exservidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N.º 276, 728, 1057 y la Ley N.º 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del RLSC; precisando en el punto 6 de la referida directiva, que para hechos cometidos a partir del 14 de septiembre de 2014 solo será posible aplicar las normas sustantivas y procedimentales de la LSC y el RLSC.

Que, el Capítulo I del Título VI del libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en adelante RLSC), aprobado por Decreto Supremo N.º 40-2014-PCM, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la LSC, por su parte, dicho régimen y procedimiento se encuentra desarrollado en el Título V de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, literal c) del numeral 9.3 del artículo 93º del Reglamento de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, establece la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario en el caso de propuesta de sanción de destitución en Gobiernos Locales, el órgano instructor es la Subgerencia de Gestión del Talento Humano y la Gerencia Municipal es el órgano sancionador quien oficializa la sanción;

Que, de acuerdo a lo establecido en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, cuya figura recae en el Gerente Municipal para el caso de los Gobiernos Locales;



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0311-2021-GM/MPH.

I. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, mediante Informe de Precalificación N.º 105-2020-MPH-SGGTH/SEC.TEC-PAD de fecha 19 de febrero de 2020, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomienda, se disponga el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la servidora Eugenia Victoria Requelme Aranda, quien a la fecha de ocurrido los hechos tenía la calidad de servidora bajo el régimen del D-L- N° 728 de la Municipalidad Provincial de Huaura.

Que, mediante Resolución Sub Gerencial N.º 45-2020-SGGTH/MPH de fecha 20 de febrero de 2020, emitida por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano en calidad de órgano instructor, donde se recomienda la apertura de procedimiento administrativo disciplinario al servidor Eugenia Victoria Requelme Aranda, recomendándose la imposición de la sanción de destitución;

Que, mediante Informe N.º 903-2021-SGGTH/MPH-H de fecha 09 de agosto de 2021, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en calidad de órgano instructor, remite su informe final sobre el procedimiento administrativo disciplinario, recomendando la destitución del servidor EUGENIA VICTORIA REQUELME ARANDA.

II. LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR RESPECTO A LA FALTA COMETIDA:

2.1. FALTA DISCIPLINARIA INCURRIDA

Que, la investigada Eugenia Victoria Requelme Aranda al realizar faltamiento de palabra a su compañera de trabajo, así como a las personas que transitan en la vía pública, habría quebrantado los valores del respeto, vulnerado las normas señaladas en el punto 2.3. de la presente Resolución, constituyendo la falta tipificada en el literal c) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, esto es, el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

Que, el literal a) del artículo 85 de la LSC, establece que el incumplimiento de las normas establecidas en dicha Ley y su Reglamento son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA Y LOS DOCUMENTOS QUE LA SUSTENTAN.

Que, mediante Memorándum N.º 312-2020-GM-MPH, de fecha 6 de octubre de 2020 la Gerencia Municipal solicita que el superior de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano evalúe la declaración de nulidad del acto de inicio del PAD. Por lo que, mediante Resolución Gerencial N.º 346-2020-GAF/MPH-H, de fecha 25 de noviembre de 2020, instaura el procedimiento de nulidad de oficio contra la Resolución Subgerencial N.º 45-2020-SGGTH/MPH, de fecha 20 de febrero de 2020. Posterior a ello, mediante Resolución Gerencial N.º 431-2020-GAF/MPH-H, de fecha 31 de diciembre de 2020 se resolvió declarar la nulidad de oficio de la resolución Subgerencial N.º 45-2020-SGGTH/MPH; asimismo, dispuso se retrotraiga el procedimiento administrativo hasta la etapa de precalificación del PAD.

Mediante Informe N.º 361-2019-GCAySC/MPH, de fecha 28 de agosto de 2019 el Gerente de Gestión Ambiental y Servicios a la Ciudad, (en adelante GGASC), informa sobre la conducta de la Sra. Requelme Requena Aranda, señalando lo siguiente:

"la señora Requelme Aranda, personal de la Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios a la Ciudad, trabajadora del área de parques y jardines, el día 27 de agosto del presente año (hace referencia al año 2019) a las 10:00 am, sin



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N.º 0311-2021-GM/MPH.

Mediante Informe N.º 362-2019-GGAYSC/MPH, de fecha 28 de agosto de 2019 el GGASC, informa sobre la conducta de la sra. Requelme Aranda, señalando lo siguiente:

"la señora Requelme Aranda, personal de la Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios a la Ciudad, trabajadora del área de parques y jardines, trabajadora del área de parques y jardines, el día 27 de agosto del presente (hace referencia al año 2019) aproximadamente a la 1:00 pm, sin ningún motivo agredió verbalmente a la señora Jennifer García, también personal del área de parques y jardines, con palabras soeces. Informa además que no es la primera vez que la señora tiene este tipo de comportamientos. (adjunta informe del supervisor).

Mediante Proveído N.º 530-2019-SGGTH/MPH, de fecha 17 de septiembre de 2019 la Subgerencia de Gestión del Talento Humano remite los documentos señalados en el punto 2.1 y 2.2 del presente informe respecto de la conducta de la señora Requelme Aranda para el deslinde de responsabilidad a que hubiera lugar.

Como información adicional, se requirió la presencia de la señora Jennifer García, a fin de que narre lo sucedido el día 27 de agosto de 2019 aproximadamente a horas 1:00 pm. Por lo que, la señora Jennifer Astrid García Soto se apersonó el día 4 de febrero de 2020, a horas 9:01 am, a fin de que explique lo acontecido en tal día, procedió a manifestar lo siguiente:

"yo estaba saliendo de mi trabajo subiendo las escaleras por el malecón y la señora Requelme también salía de trabajar y de la nada comenzó a agredirme verbalmente, persiguiéndome hasta el parque, me decía cosas soeces, me decía además que me iba a pegar. Llegué hasta la plazuela buitrón y tomé una moto y me fui del lugar, este hecho lo comuniqué al día siguiente al Gerente."

2.3. NORMA JURÍDICA VULNERADA

Que, a la servidora Eugenia Victoria Requelme Aranda, personal de barrido de calles de la GGASC, se le atribuye haber transgredido lo siguiente:

Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

j) Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo.

Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Huaura, aprobado mediante O.M. N.º 22-2018/MPH

"Artículo 52. - Obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Huaura.

j) Guardar un comportamiento adecuado basado en el respeto, cortesía y buen trato con sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y público en general.

(...)

Pues, conforme a lo precitado, el servidor público, independientemente del grado jerárquico tiene como obligación observar un buen trato, basado en el respeto, cortesía y demás valores de conducta, con la finalidad de llevar la armonía laboral y la buena convivencia. Esta obligación no solamente debe entenderse hacia los compañeros o personal superiores, sino también hacia el público en general, mientras los servidores se encuentren en horario de labores.

La transgresión al literal j) del artículo 16 de la Ley Marco del Empleo Público, configura la falta disciplinaria tipificada en el literal c) del artículo 85 de la LSC, esto es, "incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor."



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N.º 0311-2021-GM/MPH.

2.4. DESCARGO DEL RESPONSABLE:

De conformidad a lo dispuesto en los sub numerales 16.1 y 16.2 del numeral 16 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR de fecha 21/06/2016, a fin de que presente su descargo conforme lo establece el artículo 111º del reglamento.

Cabe precisar que la Sra. Eugenia Victoria Requelme Aranda, no presenta descargos en el plazo establecido, habiendo sido correctamente notificado el día 20 de julio de 2021 a la 10:46 a.m. según lo verificado en el expediente. (fojas 62)

2.5. PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD

Mediante Informe N.º 361-2019-GGAySC/MPH, de fecha 28 de agosto de 2019, la Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios a la Ciudad informa que la investigada agredió física y verbalmente sin causa a una señorita que transitaba con sus perros, como medio de respaldo de tal afirmación se encuentra el documento redactado por el supervisor de Parques y Jardines, el señor Ernesto Guerrero Cueva el día 27.08.2019. Agrega también que la conducta de la investigada no es la primera vez.

Por otro lado, tenemos el Informe N.º 362-2019-GGAySC/MPH, por el cual la Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios a la Ciudad informa que la investigada habría agredido verbalmente a su compañera de trabajo la señora Jennifer García. Tomada la manifestación de la señora Jennifer García se corroboró efectivamente que la investigada habría realizado el faltamiento de palabra a su compañera de trabajo.

A consideración previa se debe indicar que, el respeto es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de estos.

Por otro lado, agredir a un compañero de trabajo constituye una conducta grave no solo porque afecta la integridad de la persona a quien se agrede, sino también porque se quiebra las relaciones de respeto que debe existir a efectos de mantener un buen clima laboral, lo cual podría incidir en el desempeño del área y en el cumplimiento de las metas institucionales, así como en la imagen de la institución.

En efecto, resulta de suma importancia tener presente que los servidores civiles deben cautelar que sus actuaciones se desarrollen sobre la base de una relación de respeto y conducta íntegra en el entorno en el que se desenvuelven. Es por ello por lo que un suceso de agresión en el centro de labores y entre compañeros de trabajo, causa una afectación de gran magnitud en esta relación esencial de respeto que deben mantener los servidores civiles. De allí que no se pueda pasar por alto este tipo de conductas de agresión, pues revisten singular gravedad. (Considerando 37, Resolución N.º 1170-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala)

Ahora bien, conforme al Informe Técnico N.º 440-2019-SERVIR/GPGSC, sobre la falta prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, a través de su punto 2.6 se ha precisado que, de la citada falta administrativa, se desprende las acciones que generarían su subsunción, de las cuales podrían considerar referencialmente las siguientes manifestaciones:

- a) Acto de violencia, el cual puede manifestarse de la siguiente manera: i) violencia física, entendida como "el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos y ii) violencia psicológica, también conocida como "violencia emocional", la cual abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas"

(...)



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N.º 0311-2021-GM/MPH.

- b) *Faltamiento de palabra, supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores.*

Conforme a las indicaciones precedentes, se advierte que la investigada habría realizado el acto de violencia al haber agredido al transeúnte, conforme se ha señalado en el Informe N.º 361-2029-GGAYSC/MPH; a la vez, habría cometido el faltamiento de palabra, llegando a quebrar de esa manera el valor del respeto en el centro de labores y ante las personas en general (transeúnte), pues al decirle cosas soeces a su compañera de trabajo y público transeúnte configuraría la expresión insultante por parte de la trabajadora, por lo que amerita el presente procedimiento administrativo disciplinario.

SANCION A IMPONER

Según los artículos 92º del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, y el artículo 248º del TUO de la Ley 27444, los principios de la potestad sancionadora administrativa de todas las entidades públicas garantizan a los administrados un procedimiento administrativo dentro de la Ley, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento.

En ese orden de ideas las fases que componen el PAD deben sujetarse estrictamente a los parámetros establecidos por la Ley N.º 30057, su reglamento, la Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC y las disposiciones de la Ley N.º 27444 y modificatorias, en lo que fuera aplicable. Así entonces la entidad no puede otorgar condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones.

Mediante Informe N.º 903-2021-SGGTH/MPH-H de fecha 09 de agosto de 2021, la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, en calidad de Órgano Instructor, recomienda la destitución de la servidora Eugenia Victoria Requelme Aranda, quien a la fecha de ocurrido los hechos tenía la calidad de servidor, con condición laboral bajo el régimen del D.L. N.º 728 de la Municipalidad Provincial de Huaura, del cargo imputado mediante Resolución Sub Gerencial N.º 45-2020-SGGTH/MPH; toda vez que se cumple con verificar los documentos sustentatorios para determinar la falta imputada.

De la revisión y evaluación del expediente administrativo este Órgano Sancionador, procede a apartarse de la recomendación hecha por el Órgano Instructor, fundamentando su decisión en lo siguiente:

Sobre la facultad de apartamiento del órgano instructor

Al respecto, debemos precisar que en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, el artículo 90 de la LSC señala que el órgano instructor propondrá la sanción a imponer la cual será aprobada por el órgano sancionador, quien puede modificar dicha propuesta.

De ello se puede concluir que si bien la investigación y recopilación del material probatorio se produce en la etapa de la instrucción, la misma que culmina con la emisión del informe del órgano instructor en el cual se opina respecto a la existencia o no de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse; lo cierto es que las conclusiones vertidas en dicho informe tiene la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador. Sino que la emisión del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad o no del servidor investigado (con el cual se pone fin a la instancia) se encuentra a cargo del órgano sancionador, el mismo que - según sea el caso - puede determinar la imposición de una sanción al servidor y/o funcionario investigado, o su absolución.

Así, el órgano sancionador puede determinar la inexistencia de responsabilidad, establecer que si existe responsabilidad en caso se hubiera recomendado el archivamiento del PAD o imponer una sanción distinta a la recomendada, para dicho efecto deberá fundamentar las razones por las cuales se aparta de la recomendación del órgano instructor. Sin embargo, en ningún caso el órgano sancionador podrá imponer una sanción de mayor gravedad a la que puede imponer dentro de su competencia, de acuerdo con el artículo 93.1 del Reglamento General.

Fundamentos para apartarse de la recomendación del Informe N.º 903-2021-MPH-SGGTH/MPH-H



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0311-2021-GM/MPH.

En este caso, el Órgano Sancionador verificó de que la investigada Eugenia Victoria Requelme Aranda realizó el faltamiento de palabra a su compañera de trabajo, así como a las personas que transitan en la vía pública, habría quebrantado los valores del respeto, vulnerado las normas señaladas en el punto 2.3 de la resolución, constituyendo la falta tipificada en el literal c) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, por lo que, para establecer la sanción esta debe ser proporcional a la falta cometida, y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

En relación a la servidora Eugenia Victoria Requelme Aranda:

1. No se verifica supuestos de eximentes de responsabilidad. - No se verifica en el presente procedimiento.
2. La grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado. - Se advierte que la servidora Eugenia Victoria Requelme Aranda, en su condición laboral de D.L. N.º 728, al expresarse de manera insultante a su compañera de trabajo y público transeúnte, habría afectado el valor del respeto que todo trabajador debe tener con sus compañeros y público en general, quedando demostrado que la infractora no tiene un mínimo de respeto ni por sus compañeros de trabajo, ni por la ciudadanía en general.
3. Ocultar la comisión de la falta, o impedir su descubrimiento. - No se ha determinado en el presente procedimiento.
4. El grado de jerarquía y especialización del servidor civil que comete la falta. No se ha determinado en el presente procedimiento.
5. Las circunstancias en que comete la infracción. - Según se verifica la servidora realizó faltamiento de palabra, llegando a quebrar el valor del respeto en su centro de labores y ante las personas en general (transeúnte), pues al decir cosas soeces a su compañera de trabajo y público transeúnte se acredita la expresión insultante por parte de la trabajadora.
6. La concurrencia de varias faltas. - No se verifica la concurrencia de varias faltas.
7. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta. - No se verifica la participación de otros servidores de la comisión de la falta. Toda vez que la presunta falta administrativa disciplinaria fue cometida por el investigado en su condición de personal de limpieza pública
8. La reincidencia en la comisión de la falta. - No se verifica reincidencia en el presente procedimiento.
9. La continuidad en la comisión de la falta. - No se verifica en el presente procedimiento.
10. El beneficio ilícitamente obtenido. - No se verifica en el presente procedimiento.

Cabe agregar que, según lo establecido en el numeral 9.3 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGS, señala lo siguiente:

"9.3. Facultades del Órgano Sancionador. - De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90 de la LSC, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia."

Que, por las consideraciones señaladas, al verificarse que no concurre alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad y por la gravedad de la falta cometida por la comisión de la infracción tipificada en el literal c) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil - Ley N.º 30057 esto es "el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor", se aprecia que la investigada Eugenia Victoria Requelme Aranda a pesar que realizó la falta de palabra al transeúnte y a su compañero de trabajo, no hay concurrencia de la misma falta, ni reincidencia, ninguna participación colectiva, ni mucho



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N.º 0311-2021-GM/MPH.

menos la continuidad de la falta, asimismo no ostenta ningún grado de jerarquía, por lo que, hay méritos para disminuir la sanción, siendo la posible sanción a aplicarse, de conformidad con el artículo 88º inciso b) de la Ley del Servicio Civil, la de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACION POR VEINTE (20) DIAS.**

IV. RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA QUE SE PUEDE INTERPONER FRENTE A LO RESUELTO EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN.

Al amparo de lo dispuesto por el artículo 89º de la Ley N.º 30057 y de los artículos 93º, 102º y 118º del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, y la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC- Actualizada, en el segundo párrafo del numeral 16.3. y tercer párrafo del numeral 17.1., el servidor civil procesado podrá interponer los recursos impugnatorios de reconsideración o recurso de apelación, frente a lo resuelto en la presente resolución dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación; el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva, 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. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

V. AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

El recurso de reconsideración se interpondrá ante el Órgano Sancionador que impuso la sanción, el recurso de apelación se interpondrá a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, quien lo elevará al Tribunal del Servicio Civil, de conformidad al numeral 18.3. de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC- Actualizada.

VI. AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PRESENTE.

Que, en caso el servidor procesado presente recurso de reconsideración, será resuelto por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Huaura como Órgano Sancionador, si optara por el recurso de apelación será remitido al Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo señalado anteriormente.

Que, por las razones expuestas en los considerandos precedentes; y en ejercicio de las facultades conferidas en los artículos 26º y 41º inciso b) de la Ley N.º 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y según lo dispuesto en el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, y;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la SANCIÓN de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES por el plazo de veinte (20) días, contra la servidora EUGENIA VICTORIA REQUELME ARANDA, por haber cometido la falta administrativa señalada en el literal c) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con los argumentos expuestos en el presente acto resolutorio.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGÜESE a la Sub Gerencia de Trámite Documentario y Archivo Central, la entrega efectiva y oportuna de la presente resolución la servidora EUGENIA VICTORIA REQUELME ARANDA, en su domicilio real sito en AV. JUAN VELASCO ALVARADO S/N - HUMAYA, a efectos que presente su recurso administrativo que estime conveniente en el ejercicio de su derecho de defensa, conforme a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

ARTÍCULO TERCERO: CONCEDER al sujeto sancionado, el plazo de quince (15) días hábiles, computados desde el día siguiente de la notificación del presente acto administrativo para que, de considerarlos pertinente, interponga los recursos administrativos que estime convenientes.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0311-2021-GM/MPH.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER que, una vez efectuada la notificación del presente acto resolutivo, se deberá REMITIR los actuados a la Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano para el cumplimiento efectivo de la presente resolución, incorporando el mismo a su legajo personal, así como la anotación de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones, Destitución y Despido, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO QUINTO: DISPONGASE a la Sub Gerencia Tramite Documentario y Archivo Central la entrega efectiva y oportuna de la presente resolución a las partes interesadas y áreas administrativas pertinentes, bajo responsabilidad de conformidad a lo previsto en el artículo 20º y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAUARA

Abg. Jorge Javier Miranda García
GERENTE MUNICIPAL

CC.
INTERESADO (01)
STPAD/SGGTH
ESCALAFÓN
ARCHIVO