



"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA  
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0001-2024-GM/MPH

Huacho, 03 de Enero de 2024.

### EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA

VISTOS: Informe Disciplinario N°0111-2022-MPH/SEC.TEC-PAD de fecha 02.06.2022, Resolución Jefatural N°0076-2023-OGTH/MPH. de fecha 10.03.2023, se resuelve aperturar el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI; el informe Final del órgano Instructor N° 01703-2023-OGTH/MPH de fecha 20.07.2023; 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 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972;

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante 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 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. 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. 2-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N. 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. 276. 728. 1057 y la Ley N. 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 artículo literal c) del artículo 93° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 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 el Jefe de Recursos Humanos y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

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

- 1.1. Que, mediante informe Disciplinario N° 0111-2022-MPH/SEC.TEC-PAD de fecha 02 de junio de 2022, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomienda, se disponga el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI, por la presunta falta regulada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- 1.2. Resolución Jefatural N.º 076-2023-OGTH/MPH de fecha 10 de marzo de 2023, emitida por este despacho en calidad de órgano instructor, donde se recomienda la apertura de procedimiento administrativo disciplinario al servidor JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI recomendándose la imposición de la sanción de destitución;

### II. LA FALTA INCURRIDA. INCLUYENDO LA DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS. PRECISION RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR RESPECTO A LA FALTA COMETIDA.

De la documentación remitida



"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA  
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0001-2024-GM/MPH

- 2.1. Mediante informe N° 161-2022-SSC/MPH. del 14 de mayo de 2022 la Subgerencia de Seguridad Ciudadana informa que el servidor Jesús Florián García Olortegui (...) no viene realizando el marcado de su asistencia, no cuenta con descansos médicos y tampoco existe informe de su despacho informando lo situación del servidor.
- 2.2. En atención a ello, mediante Proveído N° 586-2022-OGTH/MPH. del 18 de mayo de 2022, la Oficina de Gestión del Talento Humano remite los actuados a la Secretaría Técnica del PAD para el deslinde de responsabilidades a que hubiere lugar.
- 2.3. Mediante informe N° 339-2022-RyB/MPH-H, del 01 de junio de 2022, la Unidad de Remuneraciones y Beneficios informa que el servidor Jesús Florián Gorda Olortegui no consigna registro de asistencias en las fechas solicitadas, tal como se verifico de la documentación obrante en autos (informes) y del reporte de asistencia. Para mayor referenciada véase el cuadro siguiente:

CUADRO 1

Nº	DIA	SITUACION
MAYO 2019		
1	30 de mayo del 2019	Inasistencia
2	31 de mayo del 2019	Inasistencia
3	1 de junio	Inasistencia
4	3 de junio	Inasistencia
5	4 de junio	Inasistencia

CUADRO 02  
licencia con goce

Resolución de Alcaldía N° 250-2019 del 28.8.2019	5.6.2019 1.12.2019
---	-----------------------

CUADRO 03

Nº	DIA	SITUACION
Diciembre 2019 a abril de 2022		
1	2 de diciembre de 2019	Inasistencia
2	Hasta la actualidad	Inasistencia

### FALTA INCURRIDA Y NORMA JURIDICA VULNERADA:

- 2.4. Que, al servidor Jesús Florián Gorda Olortegui en su condición de personal de serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos se le atribuye el incumplimiento del horario y la jornada de trabajo de manera injustificada, generando ello la transgresión de lo siguiente:

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Publico

Artículo 2.- Deberes generales del empleado publico

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

(...)

b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes y obligaciones del servicio.

Artículo 16 •- Enumeración de obligaciones



"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA  
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0001-2024-GM/MPH

Todo empleado este sujeto a las siguientes obligaciones:

a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio publico

- Reglamento Intemo de Servidores Civiles, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.0 22-2018-MPHH.

### Artículo 18.- Registro de asistencia

Todos los servidores civiles tienen la obligación de concurrir diario y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo con el horario establecido en el presente Reglamento, así como registrar personalmente su ingreso, uso de refrigerio y salida mediante los sistemas establecidos por la Municipalidad Provincial de Huaura para tal efecto. y presentarse en su puesto de trabajo inmediatamente después de haber registrado su ingreso.

(...)

### Artículo 20.- inasistencia al centro de trabajo

La inasistencia al centre de trabajo debe ser justificada por el servidor civil dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de ocurrida. (...)"

2.5. Conforme a lo señalado, todo servidor de la comuna edil se encuentra en la obligación de asistir de manera diaria y puntual o su centro de labores. Asimismo, en caso de ausencias corresponde que se justifique dentro de las 48 horas siguientes de ocurrido la ausencia.

2.6. La infracción a la normativo señala en el punto 3.1 configure la falta prevista en el literal j) artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, el cual establece que se considera como falta disciplinaria "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."

### III. REGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE.

3.1. Que, de conformidad con la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil- Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

3.2. Que, la Directiva N 002-2015 SERVIR/GPGSC, sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, con modificatoria, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, sin embargo de conformidad con lo señalado en el numeral 6) de la Directivo en mención, se deben considerar algunos supuestos para la aplicación del marco normativo en los procedimientos administrativos disciplinarios.

### IV. DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS.

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

4.2. Ahora bien, el servidor procesado JESUS FLORIAN GARCIA OLOTEGUI fue notificado en su domicilio conforme se dispuso en la Resolución de apertura del PAD, según consta en el cargo que corre adjunto (folio 53). con fecha 15 de marzo de 2023, habiéndose concedido el plazo legal de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil; sin embargo, no se evidencia que el referido servidor haya presentado descargo alguno, por tanto, si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa; y, habiendo vencido el plazo, el expediente ha quedado listo para ser resuelto, correspondiendo a este órgano Instructor continuar con el procedimiento.

### DEL INFORME ORAL

4.3. Que, mediante Carta N°089-2023-GM/MPH de fecha 24 de julio se remitió el informe Final del órgano Instructor al servidor JESUS FLORIAN GARCIA OLOTEGUI a efectos de que solicite el informe oral correspondiente.



"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA  
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0001-2024-GM/MPH

- 4.4. Cabe precisar que al servidor **JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI**, no presenta solicitud de informe oral, dentro del plazo establecido.
- 4.5. Asimismo, mediante informe técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC de fecha 10 de febrero del 2017, en el numeral 2.12 prescribe lo siguiente: "De lo señalado por el tribunal constitucional el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos. En este sentido, siendo el procedimiento administrativo disciplinario un procedimiento de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho de defensa cuando el servidor hayo tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador".

### V. PRECISION DE LA RESPONSABILIDAD

- 5.1. Que, en el presente caso, conforme a los criterios desarrollados bajo los alcances del principio de razonabilidad y proporcionalidad, la falta cometida reviste de gravedad, toda vez que, el servidor **JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI** falta de manera injustificada a su centro de labores por varios días consecutivos.
- 5.2. Se debe tener en cuenta que en todo contrato de trabajo confluyen tres (3) elementos o características esenciales: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente a otros que no tienen esa naturaleza (los contratos de locación de servicios, por ejemplo).
- 5.3. El elemento subordinación implica, del lado del empleador, el ejercicio del denominado poder de dirección, que comprende una pluralidad de facultades necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa o entidad, y del lado del trabajador, el deber de sujetarse a dicho poder, cumpliendo estrictamente las ordenes impartidas.
- 5.4. Por otro lado, dentro de la relación laboral tanto el empleador como trabajador se someten a la buena fe laboral, esto es cumplir con los deberes que cada uno posee, pues como señala el extinto jurista profesor Pía Rodríguez: «El contrato de trabajo no crea solo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulto importantísimo que ambas partes actúen de buena fe. Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25 del Decreto Supremo N°03-97-TR.
- 5.5. Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones. (Casación Laboral N°019669-2017 la Libertad).
- 5.6. En el presente caso se tiene el informe N°539-2022-UE-OGTH-MPH del 30 de mayo de 2022 a troves del cual la encargada de la Unidad de Escalafón nos indica (folio 16) que mediante Resolución de Alcaldía N° 250-2019/MPH del 28 de agosto de 2019 se otorgue licencia sin goce de haber por el periodo de 180 días calendario con eficacia anticipada a partir del 5 de junio al 1 de diciembre de 2019; debiéndose reincorporar el servidor al centro de trabajo el día 2 de diciembre de 2019.
- 5.7. Estando al reporte realizado por la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, la Secretaria Técnica del PAD a troves del Proveído N°114-2022-MPH/SEC.TEC-PAD procedió a requerir información a la Unidad de Remuneraciones y Beneficios sobre ausencias injustificadas del servidor **JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI**.
- 5.8. Mediante informe N°. 339-2022-RyB/MPH-H, del 1 de junio de 2022, la Unidad de Remuneraciones y Beneficios informa que el servidor **JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI** no consigna registro de asistencias en las fechas solicitadas, tal como se verifica de la documentación obrante en autos (informes) y del reporte de asistencia.
- 5.9. Ahora bien, revisado las faltas de carácter disciplinario establecidas en el literal j) del artículo 85 de la LSC, se advierte tres supuestos para tipificar dicha falta, un servidor incurrirá en falta de carácter disciplinario si se ausenta injustificadamente 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; siendo la consecuencia jurídica la sanción de suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario.
- 5.10. Por otro lado, realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario que se imputa al investigado se advierte que las inasistencias posibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las



“AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA  
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO”

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0001-2024-GM/MPH

obligaciones laborales. es decir, por propia voluntad del investigado que determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.

- 5.11. En ese sentido, debe tenerse en cuenta que, para la determinación de la responsabilidad administrativa, tan solo basta verificar si el hecho - conducta cometida por acción u omisión del funcionario o servidor descrito se subsume en el tipo regulado como falta en la Ley N° 30057, en consecuencia, si se ha cometido una falta por acción u omisión automáticamente generara sanción. pues asilo expresa la norma bajo análisis cuando señala que "lo comisión de una falta dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente", salvo que el infractor enerve su responsabilidad demostrando la fractura del nexo causal existente entre su conducta desplegada que se le imputo con lo falta previsto y regulada en la ley. es decir que el hecho que se le imputa no este tipificado como falta o que no le sea atribuible.
- 5.12. Que, en ese sentido, los cargos se encuentran debidamente acreditados, siendo que el servidor **JESUS FLORIAN GORDA OLORTEGUI**, no ha presentado ningún descargo que desvirtué lo falta imputada, de manera que persiste los cargos por tanto no se ha producido la fractura del nexo causal que enervé la responsabilidad administrativa del servidor procesado, por lo que. establecida la existencia de responsabilidad administrativa para el servidor sometido a procedimiento administrativo disciplinario, corresponde inmediatamente establecer la sanción y el grade correspondiente.
- 5.13. Que, en esta línea tomando en cuenta que la relación laboral entre el servidor **JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI** con la entidad, determine obligaciones principales para el empleador y trabajador. siendo obligación de la entidad, el de abonar la remuneración por el servicio y para el trabajador, la obligación de no cumplir con la prestación personal efectivo del servicio compatible con el carácter intuito personae de este contrato desde el punto de vista del trabajador. y de la cual a su vez se deriva una serie de deberes esenciales entre ellos, el de obediencia que supone respetar las normas internas y actuar y conducirse con lealtad, probidad y corrección, criterio recogido por la Sola de Derecho Constitucional y Social Permanente de lo Corte Supremo. en la sentencia recaída en la Casación Laboral N° 9483- 2012-CUZCO, en el cual ha introducido una serie de precisiones relacionadas a los deberes esenciales que deben de cumplir los trabajadores, analizando tres de ellos esencialmente, el deber de obediencia, el deber de diligencia. el deber de buena de laboral, la misma que es de aplicoción para todos los trabajadores de las entidades del estado; precisando que el deber de buena de Laboral está referido esencialmente a un comportamiento esperado por parte de ambos componentes de la relación laboral, es así que se esperó que tanto el trabajador como el empleador tengan un comportamiento adecuado respetando los deberes que cada uno debe de cumplir, deber que ha incumplido dicho servidor procesado.
- 5.14. Asimismo, es menester indicar que. la ausencia injustificada está relacionado estrictamente con el comportamiento personal del trabajador, por el cual se aprecia un desacato a la obligación sustancial del contrato de trabajo sin razón aparente ni justificatorio; en ese sentido, se sanciono las ausencias injustificadas porque implican que no se esto prestando labores y con ello se está frustrando el objeto del contrato y generándose así un incumplimiento esencial, ocasionando así un perjuicio grave a la comuna edil en cuanto a las programaciones del jefe inmediato. Cabe agregar que, el servidor no ha presentado justificoción alguno a las ausencias.
- 5.15. En el presente caso, corresponde indicar que el servidor **JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI** acumula aproximadamente mas de 2 años de ausencias injustificadas, configurando así el supuesto de ausencia injustificada por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario señalado en el literal j) del artículo 85 de la Ley de! Servicio Civil.

### VI. SANCION A IMPONER.

- 6.1. Según los artículos 92° del Decreto Supremo N. 040-2014-PCM, y el artículo 248° del TUO de la Ley N° 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.
- 6.2. En ese orden de ideas las fases que componen el PAD deben sujetarse estrictamente a los parámetros establecidos por la Ley N° 30057, su reglamento, la Directiva N° 002-2015- SERVIR/GPGSC y las disposiciones de la Ley N° 27444 y modificatorios, en lo que fuera aplicable. Así entonces la entidad no puede otorgar condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones.
- 6.3. Entonces para determinar la sanción a las faltas, se debe tener en cuenta lo regulado en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece que la sanción debe ser proporcional a la falta y se determine en base a condiciones, dentro de las cuales tenemos:



"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA  
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0001-2024-GM/MPH

1. *No se verifica supuestos de eximentes de responsabilidad.*
2. *La grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado. -Se advierte que el servidor Jesús Florián García Olortegui, en su condición laboral de D.L. N.º 728, al inasistir injustificadamente a su centro de labores, de manera periódica y reiterativa, sin autorización de su jefe inmediato y sin motivo que justifique dichas inasistencias, habría producido una grave afectación al servicio público, pues durante el tiempo que el servidor no estuvo en su centro de trabajo, no cumplió con las funciones encomendadas, ocasionando que la entidad deba de cubrir su puesto con otro personal para el cumplimiento de las funciones encomendadas a su persona.*
3. *Ocultar la comisión de la falta, o impedir su descubrimiento. - No se ha determinado en el presente procedimiento.*
4. *El grado a jerarquía y especialización del servidor civil que comete la falta. - No se determine grado de jerarquía y grado de especialización.*
5. *Las circunstancias en que comete la infracción. - El servidor Jesús Florián García Olortegui tenía pleno conocimiento de cuales el tramite correcto para justificar los motivos de sus inasistencias, por lo que, se acredita sus inasistencias desde el 30 de mayo al 4 de junio del 2019, así como, del 2 de diciembre de 2019 a la actualidad, la cual, según los informes adjuntos no existe marcado alguno de los días de inasistencias acreditándose la falta imputada.*
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.*
8. *La reincidencia en la comisión de la falta. - No se verifica en el presente caso.*
9. *La continuidad en la comisión de la falta. - No se verifica en el presente caso.*
10. *El beneficio lícitamente obtenido. - No se verifica en el presente procedimiento administrativo.*

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 j) artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, el cual establece que se considera como falta disciplinaria "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.", la posible sanción a aplicarse, de conformidad con el artículo 88º inciso c) de la Ley del Servicio Civil, sería la sanción de Destitución.

### VII. RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE SE PUEDE INTERPONER FRENTE A LO RESUELTO EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN.

Al amparo de lo dispuesto por el artículo 90º de la Ley N°30057 y de los artículos 93º, 102º y 118º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y lo Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC- Actualizada, en el segundo párrafo del numeral 16.3. y tercer párrafo del numeral 17.1., los servidores civiles procesados podrán interponer los recursos impugnatorios de reconsideración o recurso de apelación, frente a lo resuelto en la presente resolución; 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 recursos impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

### VIII. 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 1 8.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-Actualizada

### IX. AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACION O APELACION QUE SE PRESENTE



"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA  
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0001-2024-GM/MPH

Que, en caso el servidor procesado presente el 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;

**POR LO EXPUESTO EN ESTAS CONSIDERACIONES Y EN USO DE LA FACULTAD CONFERIDA A ESTE DESPACHO POR LA LEY N° 30057 - LEY DEL SERVICIO CIVIL, DECRETO SUPREMO N° 40-2014-PCM - REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL; REGLAMENTO DE ORGANIZACION Y FUNCIONES APROBADO POR ORDENANIA MUNICIPAL N° 016-2021/MPH;**

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** **IMPONER** la SANCION de **DESTITUCION** contra el servidor **JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI**, quien a la fecha de ocurrido los hechos tenga la calidad de personal de serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos, con condición laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 de la Municipalidad Provincial de Huaura, de conformidad a los argumentos señalados en la parte considerativa del presente acto resolutivo.

**ARTICULO SEGUNDO:** **CONCEDER** a los servidores procesados, 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 conveniente. (Se adjunta el formato I de la directiva N° 001-2021-SERVIR/TSC).

**ARTICULO TERCERO:** **DISPONER** que el presente Acto Resolutivo es ejecutable a partir del día siguiente de su notificación, en atención al artículo 116 y el tercer párrafo del artículo 117 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, mientras no se declare la nulidad del presente acto resolutivo.

**ARTICULO CUARTO:** **NOTIFICAR**, al servidor **JESUS FLORIAN GARCIA OLORTEGUI**, con carácter de **URGENTE** en su domicilio URB. LA VILLA MI... E LT. 15- HUAURA.

**ARTÍCULO QUINTO:** **ENCARGAR**, a lo Oficina de Trámite Documentario y Archivo Central, la notificación efectiva y oportuna de la presente resolución al servidor procesado y a las áreas correspondientes, con cargo a **DEVOLVER** los actuados a este despacho con carácter de **URGENTE** una vez realizado el acto de notificación.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA

  
Mr. CARLOS ARTURO REYES ROMAN  
GERENTE MUNICIPAL

cc. Archivo STPAD  
Remuneraciones/ ESCALAFON