Firmado digitalmente por QUISPE DE LOS SANTOS JIMMY MARCOS FIR 16743560 hard
Gerente
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.08.2024 11:16:22 -05:00

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chiclayo, 08 de Agosto del 2024

RESOLUCION GERENCIAL N° 000004-2024-MPCH/GRRHH-S

VISTO:
El Informe de Precalificación Nº 135-2023-MPCH/STPAD de fecha 19 de octubre de 2023, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Carta N° 29-2023-MPCH/GSCYF/SGSC de fecha 20 de octubre de 2023 emitida por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, el Informe Final de Instrucción N° 25-2024-MPCH/SGSCyF-SGSC de fecha 27 de mayo de 2024 emitido por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, y;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Ley del Servicio Civil), establece un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas;

Que respecto de la potestad disciplinaria que ejercen las entidades públicas, la Ley del Servicio Civil, establece en su Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador las disposiciones aplicables al régimen disciplinario y al procedimiento disciplinario, las mismas que, una vez vigentes, deben ser aplicadas para efectos de la determinación de la responsabilidad de los servidores civiles por faltas disciplinarias incurridas durante o con motivo de la prestación de servicios, tal y como lo prevé la Décima Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley.[1]

Que, en cuanto a la vigencia del régimen disciplinario y la vía procedimental, se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, las disposiciones del citado "Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" son de aplicación desde la fecha en que entren en vigencia las normas reglamentarias respectivas: hecho que se materializó por efecto de lo previsto en el Reglamento General de la Ley N° 30057 aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil) a partir del 14 de setiembre del presente año;

Que, el artículo 91° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil- indica "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".

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil - establece "La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda
precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación".

Que, en el anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil - se establece lo siguiente "1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El plazo para impugnar. 6. La autoridad

[1] DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.munichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/munichiclayo

ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar".

SEGUNDO:

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR INVESTIGADO

PRESUNTO INFRACTOR	:	ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO
D.N.I N°	:	77170355
DOMICILIO	:	calle Las Guirnaldas Mz. K Lt. 35 P.J. Fanny Abanto Calle, distrito y provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.
CARGO DESEMPEÑADO	:	Sereno Municipal
RÉGIMEN	:	D. LEG. N° 1057
DEPENDENCIA	:	Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.

II. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

1.1. Que, mediante Informe N° 2331-2022-MPCH/G.RR.HH/C.G.A.EMPL de fecha 26 de diciembre de 2022, suscrito por el Sr. Carlos Mora Velásquez, controlador de asistencia de personal, informó a Gerencia de Recursos Humanos, respecto a las inasistencias injustificadas correspondientes a los días 11,12,13,14 del mes de diciembre de 2022 del servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO, quien se desempeña como Sereno Municipal en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.

1.2. Que, mediante Memorándum N° 5938-2023-MPCH de fecha 28 de diciembre de 2023, la Gerencia de Recursos Humanos, remitió a la Secretaría Técnica PAD, el informe antes mencionado a fin de efectuar la precalificación de acuerdo a sus atribuciones.

1.3. Que, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, luego de haber realizado las investigaciones emite su Informe de Precalificación N° 135-2023-MPCH/STPAD de fecha 19 de octubre de 2023, a través del cual recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO por la presunta comisión de la falta prevista en el literal j)[2] art. 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

1.4. Que, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana emite la Carta N° 26-2023-MPCH/GSCYF/SGSC de fecha 11 de octubre de 2023, notificada con fecha 15 de octubre de 2023, a través de la cual resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor JOSÉ ALONSO GUEVARA ELORRIAGA, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

III.- LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LA NORMA JURIDICA VULNERADA. -

3.1. Los hechos que configuran la falta administrativa.

3.1.1. La Secretaría Técnica mediante Carta N° 319-2023-MPCH/STPAD de fecha 07 de setiembre de 2023, solicitó a Recursos Humanos, remita copia fedateada del Récord Individual de Asistencia de los años 2022 y 2023, correspondiente al servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO, teniendo como respuesta el Informe N°2382-2023-MPCH-GRR.HH/C.G.A.EMPL de fecha 15 de setiembre de 2023, mediante el cual se remite copia fedateada de la ficha de Recórd individual de asistencia del periodo 2022.

Del Récord individual de asistencia del año 2022, se apreció que el servidor cuenta con un total de veintiún (21) días de inasistencias injustificadas no continuas, durante el periodo 2022 de acuerdo como se detalla:

[2] **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**
Art. 85°. Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(…)
j) 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 días (180) calendario.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.munichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/munichiclayo

Mes	Días faltos	Acumulados por mes
Diciembre 2022	10,12,13,14,15,16,17,18 19,20,21,22,23,24,25,26,27 28,29,30,31	21 días

3.1.2 El Órgano Instructor recaído en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, ha considerado los siguientes **medios probatorios** que sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria:

a. **Informe N° 2331-2022-MPCH/G.RR.HH/C.G.A.EMPL** de fecha 26 de diciembre de 2022.
b. Memorándum N° 5938-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 28 de diciembre de 2022.
c. Carta N° 319-2023-MPCH/STPAD de fecha 08 de setiembre de 2023.
d. Informe N° 2382-2023-MPCH-GRR.HH/C.G.A.EMPL de fecha 15 de setiembre de 2023.
e. Tarjeta de Control de Asistencia del mes de diciembre de 2022.
f. Recórd individual de Asistencia del año 2022

3.1.3. La falta disciplinaria imputada
En este contexto, el servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO ha incurrido en la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057:

- **Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057**
  Art. 85°. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(…)
j) **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 días (180) calendario.

Estas inasistencias injustificadas fueron informadas a través del Informe N° 152-2022/MPCH/CONT.ASIST.GSCYF en el que se adjunta la Tarjeta de Control de Asistencia del mes de diciembre de 2022 del servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO, identificándose veintiún (21) inasistencias injustificadas continúas durante el periodo de 2022.

3.1.4. La Norma Jurídica vulnerada.
De los hechos suscitados, la imputación de falta disciplinaria y los medios probatorios que la sustentan, la norma jurídica vulnerada por el servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO

- **Reglamento Interno de Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.**

Art. 40°.- Se considera inasistencia injustificada en los casos siguientes:
1. La inasistencia al cetro de trabajo sin previa autorización y sin justificación correspondiente.
(…).

Art. 87°.- Obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad
Son obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad, además de las que se deriven de las disposiciones legales y administrativas vigentes, las siguientes:

a) **Concurrir puntualmente, registrando su ingreso y salida, a su centro de labores, de acuerdo al horario establecido,** portar el fotocheck de identificación y vestir el uniforme institucional, así como utilizar correctamente los implementos de seguridad que le hayan sido entregados para el desarrollo de sus funciones.
(…)

Art. 88°.- Prohibiciones de los servidores de la Municipalidad
Son prohibiciones de los servidores de la Municipalidad, además de las que se deriven las disposiciones legales y administrativas, las siguientes:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.munichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/munichiclayo

a) Ausentarse injustificadamente del centro de trabajo.

IV.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

4.1. El servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO **,** fue notificado con la Carta N° 29-2023-MPCH/GSCYF/SGSC en la fecha de 23 de octubre de 2023, el Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, según consta en la Cédula de Notificación N° 014-2023, asimismo se debe referir que se otorgaron cinco (5) días hábiles para que realice el descargo correspondiente; sin embargo de los documentos que obran en el expediente, se verifica que el servidor NO HA PRESENTADO DESCARGOS en el plazo previsto.

4.3. La Gerencia de Recursos Humanos a través de la CARTA N° 897-2024-MPCH/G.RR.HH de fecha 06 de junio de 2024, notifica al servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO, notifica el Informe Final de Instrucción N° 25-2024-MPCH/SGSCyF-SGSC, a fin de que pueda ejercer su derecho a la defensa a través del respectivo Informe Oral, de conformidad con el artículo 112°[3] del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, sin embargo el referido servidor NO HA PRESENTADO LA SOLICITUD PARA INFORME ORAL.

4.5. Respecto a la imputación de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, *"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 días (180) calendario."*

4.5.1. En ese orden de ideas, respecto a la presunta falta disciplinaria imputada al servidor y las normas que se hubiera vulnerado con su conducta, es necesario traer a colación el Precedente Vinculante emitido por el Tribunal del Servicio Civil, en la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, en su fundamento 26 ha precisado lo siguiente:

"26. El literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, estos son:
(i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos;
*(ii) Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario**; y***
(iii) Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

4.5.2. Que, de acuerdo a la conducta desplegada por el presunto infractor, esta se encuadra en el primer supuesto, al haberse computado veintiún (21) días de inasistencias injustificadas consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, durante el mes de diciembre de 2022.

Asimismo, en sus fundamentos 28 y 29, ha desarrollado lo siguiente:

28. Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 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 período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.
29. 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 Nº 01177-2008-PA/TC, se precisó que para su comisión "requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a

[3] **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**
(….)
Art. 112.- Informe Oral
Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado.
El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.munichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/munichiclayo

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."

4.5.3. Que, de ello se puede inferir, que el supuesto de hecho de la misma establece que 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 período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario; siendo la consecuencia jurídica la sanción de suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario.

Asimismo, es necesario remitirnos a lo resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 12034-2014-LIMA, donde ha establecido que no es suficiente que el trabajador comunique al empleador que no se acudirá al centro de labores, sino que dicha inasistencia debe ser justificada en el plazo que establece la ley o el Reglamento Interno de Trabajo, caso contrario, se incurre en causal de sanción disciplinaria; así se tiene que según el Reglamento Interno de Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo regula en el inciso 1) del art. 40°, Se considera inasistencia injustificada en los casos siguientes: *"La inasistencia al centro de trabajo sin previa autorización y sin justificación correspondiente. (…)"*

4.5.4. En ese contexto, la sala en el mencionado acuerdo plenario concluye en su fundamento 30, lo siguiente:

"30. En ese contexto, podemos concluir que la ausencia justificada 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."

Que, finalmente teniendo en consideración lo expuesto por el Tribunal del Servicio Civil, y los hechos suscitados, se concluye que el servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO, ha mostrado desidia, ya que no ha presentado descargos ni tampoco ha solicitado informe oral, conducta que se tendrá en cuenta al momento de imponer la sanción, por lo tanto se acredita que el servidor ha incurrido en la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haberse identificado inasistencias injustificadas por veintiún (21) días consecutivos durante el mes de diciembre del periodo 2022.

V. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, el Órgano Instructor en su Informe Final de Instrucción N° 25-2024-MPCH/SGSCyF-SGSC de fecha 27 de mayo de 2024, ha recomendado la sanción de suspensión por SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES, sobre el particular, el último párrafo de literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la LSC, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador. 2.16 Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase instructiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, **PUES LA DECISIÓN FINAL DE DETERMINAR LA SANCIÓN A IMPONER LE CORRESPONDE AL ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD**, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.[4] De conformidad con lo establecido por el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM, se procede a determinar la sanción aplicable en el presente procedimiento administrativo disciplinario, según el siguiente detalle:

[4] Informe Técnico N° 521-2021-SERVIR-GPGSC,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.municichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/municichiclayo

5.1. Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria:

Según el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM, constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado.
c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.

En el presente procedimiento administrativo disciplinario, los hechos y el actuar del trabajador imputado no constituyen ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, regulados en la normativa descrita anteriormente.

5.2. Graduación de la sanción:

5.2.1 La graduación de la sanción se basa en los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, en ese sentido 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[5]: Se evidencia,** configura una infracción a los intereses generales de los ciudadanos del país, y al bien jurídico protegido constituido por la administración pública por cuanto la sociedad espera de parte del Gobierno Local que se brinde un servicio eficiente, para dar solución a sus necesidades; dado que el investigado forma parte de un engranaje que trabajan en equipo, razón por la cual al faltar a sus deberes laborales, su actuar repercute en los servicios que brinda la entidad, que es la de mantener el orden público, siendo así su actuar ha vulnerado el interés general.

b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**:[6] Este criterio **no se evidencia.** según las indagaciones y análisis de los hechos y la documentación que obra en el expediente, en el presente caso se puede determinar que no existe un ocultamiento de la información o evitar se descubra la comisión de la falta; dado que el servidor público no ha emitido descargo alguno durante el presente procedimiento.

c) El grado de jerarquía[7] 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 se evidencia este criterio, puesto que se desempeñaba como Sereno Municipal.

---

[5] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. **El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general**."

[6] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"38. **Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades**."

[7] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"42. Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. **Respecto al grado de jerarquía, considerando que "los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores", de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados**.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.munichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/munichiclayo

d) **Las circunstancias en que se comete la infracción[8]: Se evidencia.** Durante el regular desarrollo de sus funciones, en circunstancias que más se necesitaba de sus servicios como personal de Sereno Municipal para las que ha sido capacitado sin que existan factores externos o circunstancias ajenas.

e) **La concurrencia de varias faltas:[9] No se evidencia,** según las indagaciones y análisis de los hechos y la documentación que obra en el expediente, en el presente caso no hay concurrencia de varias faltas.

f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas**:[10] **No se evidencia.** De los actuados se identifica a la investigada como única responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.

g) **La reincidencia en la comisión de la falta:[11] No se evidencia** este presupuesto.

h) **La continuidad en la comisión de la falta:[12] Se evidencia** este presupuesto, ya que se realizó de manera continua desde el día 10 al 31 de diciembre del periodo 2022.

i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso**:[13] **No se evidencia**

5.2.2. Del artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, por su parte, se desprenden los siguientes criterios:

---

[8] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"48. **Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable**. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos."

[9] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"50. **Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante**. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias."

[10] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"53. **Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno**. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.
54. En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después."

[11] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"62. Por tanto, **para poder otorgar la condición de reincidente al servidor y, en función de ello, sustentar la imposición de una sanción de mayor gravedad, la entidad deberá verificar si la nueva comisión de la misma falta disciplinaria se produjo en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta, por haber vencido los plazos para recurrirla**."

[12] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"67. **Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor**. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta."

[13] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"70. **Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un "enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida". Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito**.
72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.munichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/munichiclayo

- **Naturaleza de la infracción:**[14]
  El acto infractor se encuentra tipificado como tal en el literal j) artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este acto infractor, según tenemos, **involucraría la afectación al correcto funcionamiento de la administración pública**[15], en cuanto a garantizar el servicio de seguridad en beneficio de la población de la Provincia de Chiclayo.

- **Antecedentes del servidor:**[16] En los términos del fundamento jurídico 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR (Precede administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057), **no se evidencia el presente criterio.**

5.2.3. Que, luego del análisis de la conducta y los hechos suscitados, es necesario verificar la existencia de eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 103° de la Ley del Servicio Civil, se desprende el siguiente criterio:

- **Subsanación Voluntaria.** [17]
  En los términos del fundamento jurídico 78 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057), **no se evidencia el presente criterio**.

- **Intencionalidad de la conducta del infractor.**[18]
  Consideramos que para determinar si la conducta infractora ha sido intencional o no, es menester determinar si el servidor ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye una falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria. Entonces, en ese orden de ideas se tiene que el presunto infractor es una persona con discernimiento, por lo que es responsable de sus propios actos, en ese sentido **se evidencia** que tuvo la intención de incurrir en inasistencias, pero ninguna de ellas las ha justificado, durante el periodo 2022.

- **Reconocimiento de responsabilidad**.[19]
  En los términos del fundamento jurídico 86 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento

---

[14] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"76. Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho."

[15] Rafael H. Chanjan Documet. El correcto funcionamiento de la administración pública: fundamento de incriminación de los delitos vinculados a la corrupción pública. "Por tanto, el buen o correcto funcionamiento de la administración pública es un interés o valor constitucionalmente protegido, pues pretende garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de igualdad. Así lo ha establecido nuestro Tribunal Constitucional cuando dedujo del artículo 39° de la Constitución el principio de "buena administración" y sostuvo que "(…) el buen funcionamiento de la administración pública constituye un bien de índole constitucional" cuya protección podría justificar la intervención del Derecho penal (…)".

[16] **Resolución de Sala Plena** Nº **001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"77. En lo que concierne a los Antecedentes este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto servidor, 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 (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando."

[17] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"78. **De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la subsanación este criterio atenuante de la sanción aplica voluntaria, cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario**. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios."

[18] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, **si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria**."

[19] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"86. En igual sentido, cabe indicar que si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, **lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a las circunstancias de cada caso- podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444**.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.municichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/munichiclayo

administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057), **no se evidencia**, pues no ha presentado descargos, ni tampoco ha emitido Informe Oral en su oportunidad.

5.2.4. Por tales consideraciones, este Órgano Sancionador luego de haber graduado la sanción, teniendo en consideración los criterios que regulan los artículos 87°, 91° y 103° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, y con el objeto de cumplir con el principio de Razonabilidad y de Proporcionalidad, siendo que el servidor ha incurrido en faltas injustificadas no continuas de veinte (20) días, por lo tanto, este Órgano Sancionador ha optado por tomar la sanción recomendada por el Órgano Instructor, por lo tanto bajo este contexto, corresponde imponer al servidor ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO, la sanción de **SUSPENSIÓN POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES,** por la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

VI- LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN Y EL PLAZO PARA IMPUGNAR. -

De conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM y en concordancia con el numeral 18 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; *"El servidor civil podrá interponer recursos de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.*
La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción, salvo lo dispuesto para la inhabilitación como sanción accesoria.".

VII.- LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA Y LA ENCARGADA DE RESOLVER LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS.

De conformidad con lo establecido en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM; el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

Asimismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM; 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. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.

TERCERO.- Que, el presente procedimiento está regulado según lo establecido en el Art. 93° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo establecido en el Art. 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM y el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; relacionado a la fase sancionadora del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Asimismo, teniendo en cuenta la documentación sustentatoria, las consideraciones precedentes, las normas vigentes y en observancia de los principios de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, Causalidad, entre otros principios regulados en el artículo 248° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N° 27444;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES,** al servidor **ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.munichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/munichiclayo

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNÍQUESE al servidor **ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO,** que tiene el derecho a interponer recurso de reconsideración o apelación, dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación; en el caso de reconsideración debe ser presentada ante el mismo órgano que impuso la sanción; su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. La apelación es presentada ante este Órgano Sancionador y es elevada para que sea resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 117° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: REGÍSTRESE la presente sanción en el legajo personal del servidor **ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO**, de conformidad con el literal e) del artículo 131° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 98° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 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 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

ARTICULO CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente resolución al servidor **ARMANDO SALVADOR IGLESIAS PANIZO** en su domicilio ubicado en calle Las Guirnaldas Mz. K Lt. 35 PP.JJ. Fanny Abanto Calle, distrito y provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación de la presente resolución en la Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

ARTÍCULO SEXTO: DISPONER que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, conserve el presente expediente administrativo disciplinario, conforme a la función establecida en el literal h) del numeral 8.2 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento firmado digitalmente
JIMMY MARCOS QUISPE DE LOS SANTOS
GERENTE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CC.: cc.:
Interesado
Área Escalafón y Legajos
Secretaria Técnica PAD
Área de Control De Asistencia
Área de Certificaciones Y Liquidaciones
Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística
Archivo

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.munichiclayo.gob.pe:8181/verificadoc/inicio.do** e ingresando la siguiente clave: **IT5P9LB**

https://www.gob.pe/munichiclayo