



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"

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 13-2024-MPCH/STPAD de fecha 01 de julio de 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Carta N° 00038-2024-MPCH/SGSC de fecha 05 de julio de 2024 emitida por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, el Informe Final de Instrucción N° 038-2024-MPCH/SGSCyF-SGSC de fecha 15 de julio 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



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"

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 : CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA
D.N.I N° : 46157939
DOMICILIO : Calle Inca Yupanqui N° 1505, distrito de La Victoria,
provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.
CARGO DESEMPEÑADO : Sereno Municipal
RÉGIMEN : D. LEG. N° 1057 – CAS Indeterminado.
DEPENDENCIA : Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.

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

- 1.1. Que, mediante Informe N° 10-2023-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF de fecha 23 de agosto de 2023, el Controlador de Asistencia de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, informa al Controlador General de Asistencia de Personal, que el servidor CESAR EDUARDO CLAVO PERALTA, presente faltas injustificadas los días 14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 del mes de agosto de 2023.
- 1.2. Que, mediante Informe N° 2118-2023-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPLEADOS de fecha 24 de agosto de 2023, el Controlador de Asistencia, Sr. Ángel Huiman Silva, informa a la Gerencia de Recursos Humanos respecto de las faltas injustificadas en las que habría incurrido el servidor CESAR EDUARDO CLAVO PERALTA, a partir del 14 de agosto al 23 de agosto de 2023, acumulando un total de diez (10) días.
- 1.3. Que, mediante Carta N° 41-2024-MPCH/STPAD de fecha 11 de marzo de 2024, la Secretaría Técnica PAD, solicita se remita copia fedateada del Récord Individual de Asistencia del servidor CESAR EDUARDO CLAVO PERALTA, respecto del mes de agosto de 2023.
- 1.4. Que, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, luego de haber realizado las investigaciones emite su Informe de Precalificación N° 13-2024-MPCH/STPAD de fecha 01 de julio de 2024, a través del cual recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor CESAR EDUARDO CLAVO PERALTA por la presunta comisión de la falta prevista en el literal j)² art. 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.
- 1.5. Que, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana emite la Carta N° 00038-2024-MPCH/SGSC de fecha 05 de julio de 2024, a través de la cual resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor CESAR EDUARDO CLAVO PERALTA, 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° 41-2024-MPCH/STPAD de fecha 11 de marzo de 2024, solicitó a Recursos Humanos, remita el Récord individual de Asistencia del año 2023, se apreció que presuntamente el servidor cuenta con un total de diez (10) días de inasistencias injustificadas continuas, durante el mes de agosto de 2023, 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:

(...)

a) 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.



MES	Días de inasistencias injustificadas	Total de días de inasistencias injustificadas
Agosto 2023	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23	10 días

3.1.2 El Órgano Instructor, ha considerado los siguientes **medios probatorios** que sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria:

- Informe N° 2118-2023-MPCH-G.RR.HH/C.G.A.EMPLE de fecha 24 de agosto de 2023.
- Memorandum N° 5818-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 05 de setiembre de 2023.
- Carta N° 41-2024-MPCH/STPAD de fecha 11 de marzo de 2023.
- Memorandum N° 1671-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 27 de marzo de 2024.
- Carta N° 179-2024-MPCH/PAD de fecha 17 de junio de 2024.
- Informe N° 0535-2024-MPCH/G.RR.HH de fecha 24 de junio de 2024.
- Recórd individual de Asistencia del año 2023.

3.1.3. La falta disciplinaria imputada

En este contexto, el servidor CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA 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:

(...)

- 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. (Énfasis y Subrayado agregado).

Estas presuntas inasistencias injustificadas fueron puestas en conocimiento a través del Informe N° 10-2023-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF en el que se adjunta la Tarjeta de Control de Asistencia del mes de agosto de 2023; asimismo a través del Informe N° 581-2024-MPCH-GRR.HH/C.G.A.EMPL se remite el Récord individual de asistencia del año 2023.

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 CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA es la siguiente:

• Reglamento Interno de Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Art. 40°.- Se considera inasistencia injustificada en los casos siguientes:

- La inasistencia al centro 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:

- 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:

- a) Ausentarse injustificadamente del centro de trabajo.

IV.- FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES DE ARCHIVAMIENTO

4.1. El servidor CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA, fue notificado con la Carta N° 00038-2024-MPCH/SGSC en la fecha de 05 de julio de 2024, el Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, según consta en la Cédula de Notificación N° 34-2024, asimismo se debe referir que se otorgaron cinco (5) días hábiles para que realice el descargo correspondiente.

4.2. Asimismo, se tiene que el servidor CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA, HA PRESENTADO DESCARGOS dentro del plazo otorgado con fecha 11 de julio de 2024, del cual se extrae lo siguiente:

"Se imputa, en mi desempeño como obrero municipal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, inasistencias injustificadas, toda vez que habría incurrido en la siguiente infractora, del periodo agosto de 2023. Agosto 10 días de los cuales yo encontraba internado en el hospital Almanzor lo cual mi madre presenta la constancia de hospitalización y el certificado médico del 08 al 25 de agosto y también presenta la copia de mi tarjeta donde dice en los días 14 al 23 descanso médico.

El servidor adjunta a sus descargos, copia de la Constancia de Hospitalización, Certificado médico y Tarjeta de Asistencia.

4.3. La Gerencia de Recursos Humanos a través de la CARTA N° 1152-2024-MPCH/G.RR.HH de fecha 16 de julio de 2024, notifica al servidor, el Informe Final de Instrucción N° 038-2024-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^o 3 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil; asimismo, el servidor ha solicitado la realización de dicha diligencia, la misma que se realizó en la fecha de 15 de agosto de 2024 a horas 8:30 a.m., habiéndose concedido el uso de la palabra a su abogado defensor, del cual se extrae lo siguiente:

"(...) teniendo en cuenta que en nuestro descargos, el mismo que no se ha tomado en cuenta y debe tenerse en cuenta al momento de emitirse la resolución final, de que mediante el descargo de fecha 11 de julio de 2024, se establecido de que él, en esos días que se imputa, del día 14 al 23 de agosto de 2023, estaba justificada su ausencia de los 10 días, ya que existe la Constancia de Hospitalización que se adjunta y el Certificado médico que señala que del 08 al 25 de agosto de 2023, se encontraba con el Certificado de Incapacidad Temporal, expedido por EsSalud y que tiene como código el A004-0022958-23 donde se establece que él se encontraba incapacitado por el periodo de 20 días, así también se tiene que se ha adjuntado la Constancia de Hospitalización y que en la misma Tarjeta de Asistencia que corresponde al mes de agosto de 2023, en la parte derecha de la Tarjeta se señala que él se encuentra con una constancia de hospitalización, respecto a los días laborados, materia justamente de imputación por días injustificados, en ese sentido nosotros solicitamos que se tenga en cuenta al momento de emitir la resolución (...)"

4.4. Este Órgano Sancionador, luego de haber evaluado los actuados que obran en el expediente y los descargos y el Informe Oral emitidos por el servidor, advierte lo siguiente:

- a) El controlador de asistencias, hace de conocimiento las presuntas inasistencias injustificadas del servidor CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA, a través del Informe N° 10-2023-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF de fecha **23 de agosto de 2023**, habiendo transcurrido diez (10) días (del 14 al 23 de agosto de 2023), en los que el servidor no había presentado documento sustentatorio que justifique sus inasistencias.

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.



- b) El servidor indica en sus descargos que los diez (10) días en los que estuvo ausente, se encontraba internado, para lo cual adjunta una Constancia de Hospitalización de fecha 15 de agosto de 2023, Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo- CITT y copia de su Tarjeta de Asistencia del año 2023.
- c) Se verifica que el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo- CITT N° A-004-00022957-23, otorga como periodo de incapacidad como fecha de inicio 08 de agosto de 2023 y como fecha fin 25 de agosto de 2023, con un total de 18 días, sin embargo, este fue emitido con fecha **26 de agosto de 2023, fecha posterior al periodo de incapacidad otorgado**, lo que no permitió que sea presentado en su oportunidad, teniéndose en cuenta que se encontraba hospitalizado.
- d) Se aprecia que en el Récord de Asistencia Individual correspondiente al año 2023, se ha consignado desde la fecha 14 de agosto hasta el 25 de agosto de 2023, "descanso médico", indicándose el código del CITT N° A-004-00022957-23, acreditándose las inasistencias del servidor en dicho periodo.
- e) Se desprende de la Constancia de Hospitalización de fecha 15 de agosto de 2023 emitida por el Hospital EsSalud "Almanzor Aguinaga Asenjo" que el servidor CESAR EDUARDO CLAVO PERALTA, ingresó por emergencia con fecha 08 de agosto de 2023, habiendo sido hospitalizado desde el 13 de agosto de 2023, quedando pendiente de ser intervenido quirúrgicamente.

4.4. 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."

- 4.4.1. 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 85° de la Ley N° 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.*

- 4.4.2. 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 N° 09423-2005-AA/TC, indicando que "se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

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 N° 01177-2008-PA/TC, se precisó que para su comisión "requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura." (Énfasis y Subrayado agregado).

- 4.4.3. 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 periodo 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.

Que, de acuerdo a la conducta desplegada por el servidor, presuntamente habría incurrido en la comisión del primer supuesto, al haberse computado dieciocho (18) días consecutivos de inasistencias injustificadas, durante el mes de agosto de 2023.



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. (...)"

4.4.4. 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."

4.4.5. La Gerencia de Políticas de Políticas Públicas del Servicio Civil, a través de su **Informe Técnico N° 1129-2018-SERVIR/GPGSC**, se ha referido respecto a la emisión del Certificado Médico, indicando lo siguiente "nos remitimos a la Directiva de Gerencia General N° 015-GG-ESSALUD-2014, Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones médicas, el cual establece que es el "documento que expiden los médicos después de una prestación y a solicitud del paciente. Pretende informar los diagnósticos, tratamiento y **período de descanso físico necesario.**" (énfasis y subrayado agregado).

Asimismo, la citada Directiva⁴, advierte que dicho certificado debe contener los siguientes datos: nombres y apellidos del paciente, diagnóstico descriptivo o en CIE 10; período de incapacidad (fecha de inicio y de fin); fecha de otorgamiento del certificado médico; firma del profesional de la salud tratante acorde con RENIEC; sello legible del profesional de la salud tratante acorde con RENIEC; y en caso haya sido emitido en el extranjero deberá estar visado o apostillado por el Consulado; en ese sentido si el certificado presentado por el servidor contiene los datos antes descritos, el mismo se basa en el principio de presunción de veracidad⁵.

4.4.6. Este Órgano Sancionador, también ha verificado que el Certificado Médico presentado por el presunto infractor CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA, contiene los requisitos mínimos establecidos por la Directiva de Gerencia General N° 015-GG-ESSALUD-2014, y siendo este medio probatorio suficiente para justificar sus inasistencias, tal y como ya se ha pronunciado el Tribunal Constitucional a través del Exp N° 01177-2008-PA/TC con fecha 21 de junio de 2010⁶; en ese sentido el suscrito considera que las inasistencias incurridas por el servidor, han quedado justificadas con la presentación de los medios probatorios adjuntados en su escrito de descargos de fecha 11 de julio de 2024.

⁴ 6.2.4.2 De los documentos a presentar para la validación de Certificado Médico en caso de Contingencias Comunes:

b) Certificado Médico, conteniendo los siguientes datos: nombres y apellidos del paciente; diagnóstico descriptivo o en CIE 10; período de incapacidad (fecha de inicio y de fin); fecha de otorgamiento del certificado médico; firma del profesional de la salud tratante acorde con RENIEC; sello legible del profesional de la salud tratante; y, en caso haya sido emitido en el extranjero deberá estar visado o apostillado por el Consulado. (...)

⁵ Decreto Supremo N° 006-2017-JUS Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

(...) 1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

(...)

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 01177-2008-PA/TC, 21 de junio de 2010. FJ 14. En el caso de autos, el demandante demuestra que su inasistencia a laborar estuvo justificada mediante certificado de descanso médico de la Clínica "Padre Luis Tezza-. Obrante en copia a fijas 54, si bien suscrita por un médico particular es suficiente para justificar la inasistencia del demandante a su centro de labores, en tanto acredita que el trabajador estaba indisposto para laborar durante dicho periodo. Ello también involucra una aplicación del principio de primacía de la realidad; si el trabajador logra demostrar la existencia de un motivo real que justifique su ausencia esta no debería considerarse como base para imputarle una falta grave.



4.4.7. Que, finalmente teniendo en consideración lo expuesto por el Tribunal del Servicio Civil, se concluye que el servidor CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA efectivamente se encontraba con descanso médico desde el 08 de agosto al 23 de agosto de 2023, justificando sus inasistencias a través del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo N° A-004-00022957-23 de fecha 26 de agosto de 2023 y teniendo en consideración que el referido certificado fue emitido con fecha posterior al periodo de descanso, esto es el 26 de agosto de 2023, razón por la cual el servidor no pudo entregarlo al controlador de asistencia al inicio del descanso físico, asimismo se verifica que el mismo ha sido entregado a las 48 horas de su emisión (28 de agosto de 2022), hechos que se tomarán en consideración para el pronunciamiento final.

4.4.8. Medios probatorios que sustentan la decisión

- **Constancia de Hospitalización** de fecha 15 de agosto de 2023, emitido por el Hospital "Almanzor Aguinaga Asenjo", acreditando que el servidor ingresó de emergencia con fecha 08 de agosto de 2023 y fue hospitalizado en la fecha del 13 de agosto de 2023.
- **Certificado Médico de Incapacidad Temporal para el Trabajo** – CITT N° A-004-00022957-23 de fecha 26 de agosto de 2023, el mismo que justifica las inasistencias de los días 08,09,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 de agosto de 2023, evidenciándose que el servidor se encontraba con descanso médico durante ese periodo, teniendo en consideración que fue presentado a las 48 horas de su emisión, en cumplimiento del artículo 61° del Reglamento Interno de Servidores Civiles.
- **Récord Individual de Asistencia del periodo 2023** del servidor CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA, donde se verifica que del 08 al 23 de agosto de 2023, se ha consignado "descanso médico" por 18 días, acreditándose que el servidor si entregó su Certificado Médico de Incapacidad Temporal para el Trabajo a fin de justificar sus inasistencias.

4.4.9. Que, el Órgano Instructor en su Informe Final de Instrucción N° 038-2024-MPCH/SGSCyF-SGSC de fecha 15 de mayo de 2024, ha recomendado la sanción de suspensión por TREINTA (30) 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.

4.4.10. 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.⁷

4.4.11. Que, conforme al último párrafo del artículo 114° del Reglamento de la Ley N° 30057, establece que, el Órgano Sancionador puede apartarse de las recomendaciones del Órgano Instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan, en este sentido, este Órgano Sancionador luego de haber evaluado los hechos y los medios probatorios que acreditan lo vertido por el servidor, en consecuencia no existe mérito para la imposición de la sanción administrativa disciplinaria contra el servidor CESAR EDUARDO CLAVO PERALTA, al haberse acreditado que el servidor no ha incurrido en la comisión de la falta prevista en el primer supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, puesto que sus inasistencias han sido justificadas con el **Certificado Médico de Incapacidad Temporal para el Trabajo** – CITT N° A-004-00022957-23 de fecha 26 de agosto de 2023, por estas consideraciones;

⁷ Informe Técnico N° 521-2021-SERVIR-GPGSC,



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"

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DISPONER EL ARCHIVO del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado contra el servidor CESAR EDUARDO CLAVO PERALTA por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haberse acreditado que sus inasistencias del periodo 08 al 23 de agosto de 2023, han sido justificadas con la presentación del Certificado Médico de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT N° A-004-00022957-23 de fecha 26 de agosto de 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE la presente resolución al Área de Escalafón y Legajo a fin de registrarse en el legajo personal del servidor CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA.

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

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFIQUESE la presente resolución al servidor CÉSAR EDUARDO CLAVO PERALTA en su domicilio ubicado en Calle Inca Yupanqui N° 1505, distrito de La Victoria, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.

ARTÍCULO QUINTO: DISPONER que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, conserve el expediente administrativo disciplinario N° 600746, 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 De Escalafón Y Legajos
Secretaría Técnica del PAD
Área de Control De Asistencia
Área de Compensaciones
Área de Certificaciones y Liquidaciones
Gerencia De Tecnología de la Información y Estadística
Archivo.