



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° 45-2024-MPCH/STPAD de fecha 26 de marzo de 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Carta N° 15-2024-MPCH/SGCyF/SGSC emitida por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, el Informe Final de Instrucción N° 039-2023-MPCH/SGSCyF-SGSC de fecha 30 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".

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"

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 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 : JHON MANUEL FLORES CONDOR
D.N.I N° : 43962977
DOMICILIO : Calle 27 de Julio N° 402, P.J. María Parado de Bellido, distrito de José L. Ortiz, 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° 149-2023-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF de fecha 29 de marzo de 2023, el Controlador de Asistencia, Carlos Mora Velásquez, informa al Controlador General de Asistencia de Personal, que el servidor JHON MANUEL FLORES CONDOR, presente faltas injustificadas los días 5,10,12,19,20 y 24 del mes de marzo de 2023.
- 1.2. Que, mediante Informe N° 879-2023-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPLEADOS de fecha 31 de marzo de 2023, el Controlador de Asistencia, informa a la Gerencia de Recursos Humanos respecto de las faltas injustificadas en las que viene incurriendo el servidor JHON MANUEL FLORES CONDOR, los días 5,10,12, 19, 20 y 24, acumulando un total de seis (6) días.
- 1.3. Que, mediante Informe N° 1086-2023-MPCH/G.RR.HH/C.G.A.EMPL de fecha 03 de mayo de 2023, suscrito por el Sr. Carlos Mora Velásquez, controlador de asistencia hace de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos, las inasistencias del injustificadas del servidor JHON MANUEL FLORES CONDOR, correspondientes a los días 03,07,08,15,16,22 y 23 de abril de 2023.
- 1.4. Que, mediante Memorándum N° 3718-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 16 de junio de 2023, la Gerencia de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica PAD, el Informe N° 879-2023-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPLEADOS, a fin de que efectúe la precalificación de los hechos suscitados.
- 1.5. Que, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, luego de haber realizado las investigaciones emite su Informe de Precalificación N° 45-2024-MPCH/STPAD de fecha 26 de marzo de 2024, a través del cual recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor JHON MANUEL FLORES CONDOR por la presunta comisión de la falta prevista en el literal j)² art. 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.
- 1.6. Que, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana emite la Carta N° 00015-2024-MPCH/SGSC, a través de la cual resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor JHON MANUEL

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.



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"

FLORES CONDOR, 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° 219-2023-MPCH/STPAD de fecha 18 de julio de 2024, solicitó a Recursos Humanos, remita el Récord individual de Asistencia del año 2023, se apreció que el servidor cuenta con un total de veinte (20) días de inasistencias injustificadas continuas, durante el mes de agosto de 2023, de acuerdo como se detalla:

Mes	Días faltos	Acumulados por mes
Enero	06,07,09,23	04 días
Febrero	05,19,21,26,27	05 días
Marzo	05,10,12,19,20,24	06 días
Abril	02,07,08,15,16,22,23,27,30	09 días
Inasistencias 2023		24 días

3.1.2 Se ha considerado los siguientes **medios probatorios** que sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria:

- Informe N°149-2023-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF de fecha 29 de marzo de 2023
- Informe N° 879-2023-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPLEADOS de fecha 31 de marzo de 2023.
- Memorándum N° 3718-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 16 de junio de 2023.
- Informe N° 1086-2023-MPCH/G.RR.HH/C.G.A.EMPL de fecha 03 de mayo de 2023.
- Informe N° 1808-2023-MPCH-G.RR.HH de fecha 03 de agosto de 2023.
- Tarjetas de control de asistencia de los meses de marzo y abril de 2023.
- Récord Individual de Asistencia del año 2023.

3.1.3. La falta disciplinaria imputada

En este contexto, el servidor JHON MANUEL FLORES CONDOR 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. (Énfasis y Subrayado agregado).

Estas presuntas inasistencias injustificadas fueron puestas en conocimiento a través del Informe N°149-2023-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF de fecha 29 de marzo de 2023, Informe N° 879-2023-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPLEADOS de fecha 31 de marzo de 2023, Informe N° 1086-2023-MPCH/G.RR.HH/C.G.A.EMPL de fecha 03 de mayo de 2023, Tarjetas de asistencia de marzo y abril de 2023, y el Récord Individual de Asistencia de 2023.



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"

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 JHON MANUEL FLORES CONDOR es la siguiente:

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

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

1. 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:

- 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:

- a) Ausentarse injustificadamente del centro de trabajo.

IV.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

- 4.1 El servidor JOSE ALONSO GUEVARA ELORRIAGA, fue notificado con la Carta N° 15-2023-MPCH/GSCYF/SGSC en la fecha de 01 de abril de 2024, el Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, según consta en la Cédula de Notificación N° 0009-2024, asimismo se debe referir que se otorgaron cinco (5) días hábiles para que realice el descargo correspondiente.
- 4.2 Mediante solicitud de fecha 06 de abril de 2024, el servidor JHON MANUEL FLORES CONDOR, solicita se remita los medios probatorios que dan inicio al PAD, así como nuevo plazo y/o prórroga para presentación de descargos.
- 4.3 Que, mediante Informe Final de Instrucción N° 000006-204-MPCH/SGSCyF-SGSC, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, recomienda imponer la sanción de suspensión desde 01 día hasta 365 días.
- 4.4 Que, mediante Memorando N° 2750-2024-MPCH7GRR.HH, la Gerencia de Recursos Humanos (Órgano Sancionador) solicita a la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana (Órgano Instructor), que precise el número de días a sancionar, conforme se encuentra previsto en el primer párrafo del artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 4.5 Que, mediante Informe Final de Instrucción N° 00020-204-MPCH/SGSCyF-SGSC, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, recomienda imponer la sanción de suspensión desde cinco (5) días sin goce de remuneraciones.
- 4.6 Que mediante Memorando N° 3811-2024-MPCH/GRR.HH de fecha 08 de julio de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos, advierte que el expediente se encuentra incompleto, debido a que en el SISGEDO se aprecia el registro N° 1523407 en el que se ha registrado la Carta N° 000028-MPCH/GSCF/SGC con



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"

el asunto "REMITO DESCARGO DEL SERVIDOR JHON MANUEL FLORES CONDOR, sin embargo se verifica que dicho documento no obra en el expediente", por lo que procede a devolver el expediente a fin de que el Órgano Instructor actúe de acuerdo a sus atribuciones.

4.7 Que, mediante CARTA N° 039-2024-MPCH-GSCyFde fecha 11 de julio de 2024, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana emite respuesta al servidor, respecto de lo peticionado con fecha 06 de abril de 2024, sobre la remisión de los medios probatorios que se han considerado en el acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, además se le otorga un nuevo plazo por el término de cinco (5) días hábiles para efectuar los descargos correspondientes.

4.8 El servidor JHON MANUEL FLORES CONDOR, presenta sus descargos con fecha 25 de julio de 2024, del cual se extrae lo siguiente:

"2.2.8. Que, para la configuración de la presente falta disciplinaria deberán concurrir necesariamente los siguientes supuestos, como puede advertirse, se regulan tres tipos de conductas diferenciadas:

(...)

2.2.9. Sobre el particular, debemos resaltar que la administración hace una tipificación imprecisa, pues logra determinar bajo qué supuesto, se encuentra establecida la conducta imputada. Asimismo, la doctrina ha señalado que, si se hace referencia a un mejor detalle de las conductas tipificadas debe considerarse en el reglamento interno.

2.2.10. En tal sentido, la Entidad no ha efectuado una correcta operación de subsunción entre los hechos cometidos por el servidor y la falta imputada, ya que no habría analizado de forma precisa, los elementos objetivo y subjetivo que componen la falta regulada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, vulnerándose de esta forma el principio de tipicidad.

(...)."

4.9 Que, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, emite el Informe Final de Instrucción N° 00039-2023-MPCH/SGSCyF-SGSC de fecha 30 de julio de 2024, luego de haber recepcionado los descargos efectuados por el servidor, recomendando la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de treinta (30) días.

4.10 Que, la Gerencia de Recursos Humanos, mediante Carta N° 000002-2024-MPCH/GRRHH de fecha 01 de agosto de 2024, notifica al servidor el Informe de Órgano Instructor N° 00039-2023-MPCH/SGSCyF-SGSC, a fin de que pueda ejercer su defensa a través de Informe Oral, de conformidad con el artículo 112° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, sin embargo, el servidor no ha solicitado la realización de la referida diligencia.

4.11 Que, lo referido por el servidor en sus descargos, no ha desvirtuado la imputación de la falta, respecto a la tipificación imprecisa que alega, pues ha indicado que no se determinado bajo que supuesto su conducta configura la falta disciplinaria, vulnerándose el Principio de Tipicidad.

4.12 Al respecto el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC ha establecido Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; ha referido en su numeral 13 lo siguiente:

"El principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad-exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y la sanción aplicable."



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"

Respecto a lo esbozado por el Tribunal del Servicio Civil, en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, se verifica que se ha cumplido con esta premisa, pues se identificó la falta disciplinaria incurrida, asimismo el 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. (Énfasis y Subrayado agregado).*

En ese orden de ideas, se ha verificado que en el acto de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, Carta N° 15-2024-MPCH/GSCyF/SGSC, se ha imputado el segundo supuesto de la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que indica lo siguiente: **"Las ausencias injustificadas por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta días calendarios (...)"**, al haber incurrido en inasistencias injustificadas durante los meses de febrero hasta abril de 2023, identificándose inasistencias por más de cinco (5) días durante cada treinta (30) días calendario, de acuerdo como se detalla a continuación:

Periodo	Mes	Días faltos	Total de días faltos
30 días (05/02/2023 al 05/03/2023)	febrero	05,19,21,26,27	06 días NO CONSECUTIVOS en un periodo de 30 días
	marzo	5	
30 días (10/03/2023 al 10/04/2023)	marzo	10,12,19,20,24	08 días NO CONSECUTIVOS en un periodo de 30 días calendarios
	abril	02,07,08	
30 días (15/04/2023 al 15/05/2023)	abril	15,16,22,23,27,30	06 días NO CONSECUTIVOS en un periodo de 30 días
	mayo		
Total de días faltos			20 días

4.12. Asimismo, el Tribunal del Servicio Civil en el Precedente antes referido, 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."



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"

- 4.13 Asimismo, debe precisarse que la comisión de la falta imputada se configura a los seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, de acuerdo como se identificado en el presente procedimiento administrativo disciplinario, a su vez, para determinar el inicio del cómputo del periodo correspondiente (30 o 180 días calendario) deberá considerarse la primera fecha en la cual el servidor incurrió en ausencia injustificada, como se ha precisado en el cuadro descriptivo desarrollado en el párrafo precedente, la misma que se configura de acuerdo a la conducta desplegada por el servidor, al no haberse presentado a laborar en su puesto de sereno municipal, por lo tanto, queda claro que se ha imputado el segundo supuesto de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 4.14 Que, 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. (...)"*

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."

- 4.15. Que, finalmente teniendo en consideración lo expuesto por el Tribunal del Servicio Civil, y habiéndose evaluado los hechos, la falta disciplinaria imputada y los medios probatorios que la sustentan, este Órgano Sancionador, ha encontrado responsabilidad administrativa en el servidor JHON MANUEL FLORES CONDOR, al haber incurrido en inasistencias a su centro de labores, las mismas que no ha justificado en su oportunidad, ni durante el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, evidenciándose que la conducta desplegada es continua en el tiempo, pues desde febrero hasta abril de 2023, ha venido incurriendo en inasistencias que perjudican a la administración pública, respecto a la seguridad ciudadana, pues el servidor se desempeña como sereno municipal, interfiriendo el normal desarrollado de actividades programadas en la Sub Gerencia de Seguridad y Ciudadana, por lo tanto, su responsabilidad se ha acreditado, configurándose la comisión de la falta prevista en el segundo supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

V. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, el Órgano Instructor en su Informe Final de Instrucción N° 00039-2024-MPCH/SGSCyF-SGSC de fecha 30 de julio 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.

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. Por lo tanto, debe quedar



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"

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.³

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:

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 Estado⁴:** **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 y la seguridad ciudadana, siendo así su actuar ha vulnerado el interés general, específicamente en la ciudad de Chiclayo.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento⁵**:⁵ Este criterio **no se evidencia**, según las indagaciones y análisis de los hechos y la documentación que obra en el expediente, en el presente

³ Informe Técnico N° 521-2021-SERVIR-GPGSC,

⁴ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

⁵ “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.**”

⁵ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).



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"

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 jerarquía⁶ 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.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción⁷: Se evidencia.** Durante el regular desarrollo de sus funciones, en circunstancias donde 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 faltas⁸: 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 faltas⁹: No se evidencia.** De los actuados se identifica al investigado como único responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.
- a) **La reincidencia en la comisión de la falta¹⁰: No se evidencia** este presupuesto.

"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."

⁶ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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.

⁷ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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."

⁸ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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."

⁹ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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."

¹⁰ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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."



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"

b) **La continuidad en la comisión de la falta:**¹¹ **Se evidencia** este presupuesto, ya que se realizó de manera continua los meses de febrero, marzo, abril y mayo del periodo 2023.

c) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:**¹² **No se evidencia**

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

• **Naturaleza de la infracción:**¹³

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**¹⁴, en cuanto a garantizar el servicio de seguridad en beneficio de la población de la Provincia de Chiclayo.

• **Antecedentes del servidor:**¹⁵ 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 N° 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.**¹⁶

¹¹ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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."

¹² **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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."

¹³ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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."

¹⁴ 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 (...)"

¹⁵ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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."

¹⁶ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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."



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"

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

- **Intencionalidad de la conducta del infractor.¹⁷**

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, si bien es cierto no continuas, pero ninguna de ellas las ha justificado, durante el periodo 2023.

- **Reconocimiento de responsabilidad.¹⁸**

En los términos del fundamento jurídico 86 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **no se evidencia**, pues en la presentación de sus descargos no se ha pronunciado sobre sus inasistencias, ni tampoco las ha justificado 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 JHON MANUEL FLORES CONDOR, la sanción de **SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, por la comisión de la falta prevista en el segundo supuesto del 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.

¹⁷ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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.**"

¹⁸ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 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.**



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"

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 TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, al servidor **JHON MANUEL FLORES CONDOR**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el segundo supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNÍQUESE al servidor **JHON MANUEL FLORES CONDOR**, 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 **JHON MANUEL FLORES CONDOR**, 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 contra Servidores Civiles, 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 **JHON MANUEL FLORES CONDOR** en su domicilio ubicado en Calle 27 de Julio N° 402, P.J. María Parado de Bellido, distrito de José L. Ortiz, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.



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"

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación de la presente resolución en el Portal Web 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 expediente administrativo disciplinario N° 575570, 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
SECRETARIA TECNICA DEL PAD
AREA DE CONTROL DE ASISTENCIA
AREA DE COMPENSACIONES
GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y ESTADISTICA
AREA DE CERTIFICACIONES Y LIQUIDACIONES
ARCHIVO.