



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° 138-2023-MPCH/STPAD de fecha 26 de octubre de 2023, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Carta N° 070-2023-MPCH/SGGRS de fecha 26 de octubre de 2023 emitida por la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos, el Informe Final de Órgano Instructor N° 000004-2024-MPCH/GDA de fecha 11 de setiembre de 2024 emitido por la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos, 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

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"

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 : DORIS VILCHEZ SANTIAGO
D.N.I N° : 80240827
DOMICILIO : Calle Santa Victoria N° 300 P.J. Urrunaga 5to Sector, distrito de José L. Ortiz, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.
CARGO DESEMPEÑADO : Personal operativo de barrido.
RÉGIMEN : D. LEG. N° 1057 CAS
DEPENDENCIA : Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos.

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

- 1.1. Que, mediante Informe N° 2286-2022-MPCH/C.G.A.EMPL., de fecha 22 de diciembre de 2022, suscrito por el Sr. Carlos Mora Velásquez, controlador de asistencia de personal CAS, informó a la Gerencia de Recursos Humanos, respecto a las inasistencias injustificadas correspondientes a los días 01 de enero, 15 de abril, 07,19,20,22 y 23 de mayo, 15 y 28 de junio, 01,11,21 y 30 de agosto, 06,26 y 31 de setiembre, 06,23 y 31 de octubre de 2022 de la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO, quien se desempeñó como barredora en la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos.
- 1.2. Mediante Memorandum N° 5884-2022-MPCH/G.RR.HH de fecha 23 de diciembre de 2022, la Gerencia de Recursos Humanos, remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a fin de proceder de acuerdo a sus atribuciones.
- 1.3. A través de Carta N° 236-2023-MPCH/STPAD de fecha 01 de agosto de 2023, solicitó a Recursos Humanos, el informe escalafonario e información respecto a la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO, obteniendo como respuesta el Memorandum N° 5298-2023-MPCH/G.RR.HH adjuntando el Informe N° 1976-2023-MPCH-GRR.HH/C.G.A.EMPL., proveniente del área de control de asistencia, de fecha 15 de agosto de 2023, mediante la cual se hace de conocimiento que la servidora fue contratada mediante Memorandum Múltiple N° 300-2022-MPCH/GRRHH a partir 01 de enero de 2023, como Personal Operativo de Barrido, en la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos.
- 1.4. Que, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, luego de haber realizado las investigaciones emite su Informe de Precalificación N° 138-2023-STPAD de fecha 26 de octubre de 2023, a través del cual recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO, por la presunta comisión de la falta prevista en el segundo y tercer supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 1.5. Que, la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos emite la Carta N° 070-2023-MPCH/SGGRS de fecha 26 de octubre de 2023, a través de la cual resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO, por la presunta comisión de la falta prevista en el segundo y tercer supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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

2.1 La falta disciplinaria incurrida.

² Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 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 (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.



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

La servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO habría incurrido en la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el segundo y tercer supuesto del 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 (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.

(...)

2.2 Los hechos que configuran la falta administrativa.

2.2.1. El servidor ARTURO RICARDINHO ALEJOS VEGAS ha incurrido en inasistencias injustificadas durante los días 04,09,20,22,24 y 26 de octubre de 2022, las mismas que fueron puestas en conocimiento a través del Informe N° 147-2022-MPCH/CA-SGGRS y el Informe N° 2130-2022-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPL.

2.2.2. Los **medios probatorios** que sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria son los siguientes:

- a. Informe N° 623-2022-MPCH/CONTROL GENERAL DE ASISTENCIA de fecha 25 de noviembre de 2022, a través del cual el controlador de asistencia, reporta las 19 inasistencias de la servidora durante el periodo 2022.
- b. Informe N° 2286-2022-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPL de fecha 22 de diciembre de 2022, a través del cual el Controlador General de Asistencia hace de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos respecto a los 19 días de inasistencias no continuas de la servidora durante el periodo 2022.
- c. Tarjeta de Control de Asistencia del mes de diciembre de 2022.
- d. Recórd Individual de Asistencia de los años 2022 y 2023.

2.3. La Norma Jurídica vulnerada.

Que, de los hechos suscitados, la imputación de falta disciplinaria y los medios probatorios que la sustentan, la norma jurídica vulnerada por el servidor DORIS VILCHEZ SANTIAGO es la siguiente:

- **Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 555-2015/MPCH/A de fecha 03 de junio del 2015.**

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:

(...)

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

(...)

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:

(...)



- i) Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra al superior jerárquico y/o de los compañeros de trabajo.

III.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados por la Administración Pública, debe tenerse presente la aplicación de los principios de Causalidad y Culpabilidad establecidos en el numeral 8 y 10 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444 respectivamente, así, respecto al Principio de Causalidad describe "La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable", este principio establece el nexo de causalidad entre el infractor y la conducta infractora, busca que la sanción recaiga sobre quien haya vulnerado efectivamente el ordenamiento, tanto de manera activa como omisiva.

La norma citada establece un criterio de responsabilidad objetiva, puesto que el objeto del principio de causalidad es exigir responsabilidad e imponer sanción administrativa a la persona que realiza directamente la conducta que ha sido previamente tipificada como infracción.³

Asimismo, la doctrina señala que el principio de causalidad, según los términos expuestos en el numeral 8 del art. 230 del TUO de la LPAG, descarta la aplicación del criterio de causa próxima y opta por una causalidad adecuada. En otras palabras, la causalidad no debe entenderse como aquella causa sin la cual la infracción no hubiera ocurrido, sino como aquella que sea idónea y tenga aptitud suficiente para producir la lesión que cataloga como una vulneración al ordenamiento⁴

⁵MORÓN URBINA, Juan Carlos, ha precisado respecto al principio de causalidad, "La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto, no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisonal. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios".

En suma, el principio de causalidad dicta que la asunción de responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley (principio de personalidad de las sanciones); por ello, no podemos ser sancionados por hechos cometidos por otros, tales como la responsabilidad del subordinado, la imputación de responsabilidad a un integrante de un colectivo, entre otros. En síntesis, en sede administrativa, se es responsable únicamente por hechos propios, no por los ajenos.

Respecto al Principio de Culpabilidad, previsto en el numeral 10 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 "La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.", el Tribunal Constitucional⁶ ha introducido este principio como otro de los límites de la potestad sancionadora:

"[...] un límite a la potestad sancionatoria del Estado está representado por el principio de culpabilidad. Desde este punto de vista, la sanción penal o disciplinaria, solo puede sustentarse en la comprobación de responsabilidad subjetiva del agente infractor de un bien jurídico. En ese sentido, no es constitucionalmente aceptable que una persona sea sancionada por un acto o una omisión de un deber jurídico que no le sea imputable."

[...] es lícito que el Tribunal se pregunte si es que en un Estado constitucional de derecho es válido que una persona sea sancionada por un acto ilícito cuya realización se imputa a un tercero. La respuesta no puede ser otra que la brindada en la STC 0010-2002-AI/TC: un límite a la potestad sancionatoria del Estado está representado

³ Pedreschi Garcés, Willy. «Análisis sobre la potestad sancionadora de la administración pública y el procedimiento administrativo sancionador». En Danós Ordoñez, Jorge y otros, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444. Lima: Ara Editores, 2003, p. 539.

⁴ Vargaray, Verónica y Gómez Apac, Hugo. «La potestad sancionadora y los principios del derecho sancionador». En Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General. Libro homenaje a José Alberto Bustamante Belaunde. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2009, p. 429.

⁵ Morón Urbina, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Novena Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. Pg.725-727.

⁶ Sobre el particular, el Tribunal Constitucional emitió un pronunciamiento en la sentencia dispuesta en el Expediente 2868-2004-AA/TC (fundamento 21).



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

por el principio de culpabilidad. Desde este punto de vista, la sanción, penal o disciplinaria, solo puede sustentarse en la comprobación de responsabilidad subjetiva del agente infractor de un bien jurídico. En ese sentido, no es constitucionalmente aceptable que una persona sea sancionada por un acto o una omisión de un deber jurídico que no le sea imputable [...].

Por lo expuesto, se procederá a analizar si la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO, en aplicación del principio de causalidad y culpabilidad, es responsable de los hechos que configuran la falta disciplinaria imputada, ante las inasistencias injustificadas en su centro de labores como personal operario de barrido bajo la disposición de la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos.

3.1. De la falta disciplinaria imputada.

Al respecto el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC ha establecido Precedente administrativo vinculante, 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; refiriendo 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."

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 identificado la falta disciplinaria incurrida, asimismo precisa en su fundamento 26 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 este contexto, se advierte que en el inicio de procedimiento administrativo disciplinario se ha cumplido con la aplicación del Principio de Tipicidad, imputando a la servidora el segundo y tercer supuesto de la falta prevista en el literal j) del artículo 85°, al haber incurrido en inasistencias injustificadas de acuerdo como se detalla:

PERIODO	MES	DIAS FALTOS	TOTAL DE DIAS FALTOS
180 días 07/05/2022 al 03/11/2022	Mayo	07,19,20,22,23	17 días NO CONSECUTIVOS en un periodo de 180 días calendario
	Junio	15,28	
	Agosto	01,11,21,30	
	Setiembre	13,21,30	
	Octubre	06,23,31	
30 días 07/11/2022 al 06/12/2023	Noviembre	07,10,16,17,18,21,26,29	08 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario
180 días 10/12/2022 al 08/06/2023	Diciembre	10,23,25	21 días NO CONSECUTIVOS en un periodo de 180 días calendario
	Enero	01,02,09,12	
	Febrero	06,11,23,26	
	Marzo	06,10,13,25	
	Abril	03,13,25	
	Mayo	02,20,30	



Al respecto de la falta disciplinaria imputada, el Tribunal del Servicio Civil, en su fundamento 31, ha establecido que, "(...) se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario. (Énfasis y Subrayado agregado), entonces, en ese orden de ideas, se ha podido verificar que la conducta desplegada por la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO, configura la comisión del primer y segundo supuesto de la falta disciplinaria citada en el párrafo precedente, por lo tanto, se ha identificado como la autora de la comisión de la falta disciplinaria imputada, concurriendo la aplicación de los principios de culpabilidad y el de causalidad al haberse identificado los hechos (inasistencias injustificadas), valga la redundancia es la causa por la que se le instauró procedimiento administrativo disciplinario.

3.2. Teniendo en consideración lo vertido en los párrafos precedentes, este Órgano Sancionador procederá a analizar los hechos, a fin de determinar el grado de responsabilidad administrativa incurrida por la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO en su desempeño como personal operativo de barrido bajo la disposición de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos, en este contexto mediante Carta N° 070-2023-MPCH/SGGRS, el Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, según consta en la Cédula de Notificación N° 017-2023-MPCH/GDA-SGGRS, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para que realice el descargo correspondiente.

3.1. Mediante escrito de fecha 04 de diciembre de 2023, la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO, presenta sus descargos, indicando lo siguiente:

"(...)

3.-Debo indicarle que los actos administrativos no han llevado un debido proceso conforme lo determina la Ley de Procedimientos Administrativos 27444 por existir dos procesos en curso y uno de los procesos ya me ha desvinculado de mis labores y horita tengo la condición de trabajadora despedida sin vínculo laboral vigente en conformidad a normativa a ley, suplico que este proceso en conformidad a normativa se dé por terminado y concluido y se archive en forma definitiva porque mi persona tiene la condición de ex servidora sin vínculo laboral vigente y todos los hechos deben archivar por extinción de la relación laboral cesa toda obligación del trabajador por no existir régimen laboral vigente y fenece la potestad punitiva.

"(...)

Doy por presentado mis descargos solicitados conforme me faculta la norma y disponga archivar de oficio el proceso administrativo que se me ha instaurado en mi contra por término de la relación laboral en caso de su negatividad por parte de su despacho estaré interponiendo acciones legales penales contra los que resulten responsables por los hechos que se me vienen imputando en mi contra por perturbar la tranquilidad pública y hechos que atenta contra a vida, mi salud física y mental y otros."

3.2. Que, mediante Informe Final de Instrucción N° 667-2024-SGGRS de fecha 16 de mayo de 2024, la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos, recomienda imponer la sanción de suspensión desde 01 día hasta 365 días.

3.3. Que, mediante Memorando N° 2911-2024-MPCH7GRR.HH de fecha 22 de mayo de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos (Órgano Sancionador) solicita a la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos (Órgano Instructor), que precise el número de días a sancionar, conforme se encuentra previsto en el primer párrafo del artículo 90⁷ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

3.4. Que, mediante Informe Final de Órgano Instructor N° 000004-2024-MPCH/GDA, la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos, recomienda imponer la sanción de suspensión de dos (2) días sin goce de remuneraciones.

⁷ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
Art. 90°. La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. (...)



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"

- 3.5.** Que, la Gerencia de Recursos Humanos, mediante Carta N° 000435-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 30 de setiembre de 2024, notifica a la servidora el Informe Final de Órgano Instructor N°000004-2024-MPCH/GDA, a fin de que pueda ejercer su defensa a través de Informe Oral, de conformidad con el artículo 112°⁸ del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, sin embargo, la servidora no ha solicitado la realización de la referida diligencia.
- 3.6.** Que, se ha procedido a la evaluación de los hechos suscitados, los descargos emitidos por la servidora, y se advierte lo siguiente:
- a) Mediante Informe N° 1976-2023-MCH-GRR.HH/C.G.A.EMPL de fecha 15 de agosto de 2023, emitido por el Controlador General de Asistencia, hizo de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos las diecinueve (19) inasistencias no continuas correspondientes al periodo 2022 de la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO.
 - b) La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en el transcurso de sus investigaciones ha identificado, que además de las diecinueve (19) inasistencias reportadas durante los meses de enero a octubre del periodo 2022, también se verifica once (11) inasistencias durante los meses noviembre y diciembre del mismo año.
Por otro lado, también se identifican veinte (20) inasistencias no continuas durante los meses enero a julio de 2023.
 - c) La servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO en sus descargos emitidos de fecha 04 de diciembre de 2023, solicita la nulidad de todo lo actuado, debido a que su persona fue cesada con la Resolución de Gerencia Municipal N° 955-2023-MPCH de fecha 30 de noviembre de 2023, encontrándose actualmente sin vínculo laboral vigente y que por lo tanto los hechos deben archivarse por extinción de la relación laboral cesa toda la obligación del trabajador por no existir régimen laboral vigente y por lo tanto fenecería la potestad punitiva.
- 3.7.** Asimismo, el Tribunal del Servicio Civil en el Precedente antes citado, en su fundamento 29, ha desarrollado lo siguiente:

"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." (Subrayado agregado).

De acuerdo a ello, se advierte que la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO, respecto a los descargos efectuados, en ningún momento ha tratado de justificar sus inasistencias, sino por el contrario, ha solicitado se declare la nulidad del procedimiento administrativo instaurado en su contra, alegando que por encontrarse cesada a través de la Resolución de Gerencia N° 955-2023-MPCH de fecha 30 de noviembre de 2023, notificada el mismo día, indicando erróneamente que el procedimiento debería archivarse por no existir régimen laboral vigente, extinguiéndose la potestad sancionadora de la entidad; sin embargo, respecto a ello es necesario señalar que únicamente podrá limitarse la potestad punitiva de la entidad sobre los servidores cuando se identifique la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad con el primer párrafo del artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe: "La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces." (Subrayado agregado), en el presente caso, se verifica que la toma de conocimiento por la Gerencia de Recursos Humanos fue a través del Informe N° 2286-2022-MPCH/GRRHH/C.G.A.EMPL con fecha **22 de diciembre de 2022**, según se aprecia en el sello de recepción y se procedió a iniciar procedimiento administrativo con fecha 15 de noviembre de 2023 (fecha en que fue notificada la servidora, esto nos remite al cómputo legal del plazo en

⁸ **Reglamento General de la 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.



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

años en el procedimiento administrativo. *Ab initio*, debemos recurrir al artículo 144, numeral 144.2, del TUO de la Ley 27444 que señala "El plazo expresado en meses o años es **contado a partir de la notificación** o de la publicación del respectivo acto, salvo que éste disponga fecha posterior."

Por lo tanto, el proceso de desvinculación laboral de la servidora, es un trámite muy distinto a la tramitación del presente procedimiento administrativo disciplinario, en consecuencia, lo vertido por la servidora en sus descargos no ha logrado desvirtuar los hechos incurridos que conllevaron a la comisión de la falta disciplinaria imputada, acreditándose la responsabilidad administrativa por su conducta desplegada respecto a sus inasistencias injustificadas en el desempeño de su labor como personal de barrido bajo la dependencia de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos.

- 3.8. Sin perjuicio de lo expuesto, 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. (...)*"
- 3.9. 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 la servidora DORIS VILCHEZ SNATIAGO, al haber incurrido en inasistencias injustificadas a su centro de labores, por más de quince (15) días no consecutivos durante el periodo de ciento ochenta (180) días (desde el 07 de mayo de 2022 hasta el 31 de octubre de 2022); aunado a ello más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario (desde el 07 de noviembre de 2022 hasta el 06 de diciembre de 2022) y por más de quince (15) días no consecutivos durante el periodo de ciento ochenta (180) días calendario (desde el 10 de diciembre de 2022 hasta el 30 de mayo de 2023), computándose un total de cuarenta y seis (46) días de inasistencias durante los periodos 2022 y 2023, por lo tanto, se acredita la comisión de la falta disciplinaria prevista en el segundo y tercer supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

IV. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, el Órgano Instructor en su Informe Final de Instrucción N° 000004-2024-SGGRS de fecha 11 de noviembre de 2024, ha recomendado la sanción de suspensión por DOS (2) 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 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.⁹

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:

⁹ Informe Técnico N° 521-2021-SERVIR-GPGSC,



4.1. **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.

4.2. **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 Estado¹⁰: 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 no asistir a sus deberes laborales, su actuar repercute en los servicios que brinda la entidad como la limpieza pública, que es la de mantener las calles de la ciudad de Chiclayo limpias, siendo así, su actuar ha vulnerado el interés general en la gestión de la entidad.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:**¹¹ Este criterio **se evidencia**, en el sentido de que no se ha pronunciado por la falta imputada, sino al contrario ha pretendido el archivamiento del presente procedimiento administrativo disciplinario.
- c) **El grado de jerarquía¹² 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**, debido a que la servidora se

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).

“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.**”

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).

“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.”

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).

“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.**



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"

desempeñaba como personal operario de barrido que se encontraba bajo la disposición de la Sub Gerencia de Gestión Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción**¹³: **Se evidencia**. Durante el regular desarrollo de sus funciones, en circunstancias donde más se necesitaba de sus servicios como personal de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos, para las que ha sido capacitado sin que existan factores externos o circunstancias ajenas.
- e) **La concurrencia de varias faltas**:¹⁴ **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**:¹⁵ **No se evidencia**. De los actuados se identifica al investigado como único responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta**:¹⁶ **No se evidencia** este presupuesto.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta**:¹⁷ **No se evidencia** este presupuesto.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso**:¹⁸ **No se evidencia**

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).

"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."

¹⁴ **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."

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).

"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."

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).

"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.**"

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).

"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."

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).

"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."



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

• **Naturaleza de la infracción:**¹⁹

El acto infractor se encuentra tipificado como tal en el literal c) 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**²⁰, a través del recojo de residuos sólidos, que debido a las inasistencias injustificadas de la servidora por ser personal de barrido de limpieza pública, ocasionando que este servicio no se cumpla en su totalidad.

• **Antecedentes del servidor:**²¹ 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.**

4.4. 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.**²²

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.**²³

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 la infractora, ha tenido la intención de querer ausentarse de su centro de labores, sin mediar justificación alguna, razón por la cual lo vertido por la servidora en sus descargos, no logra desvirtuar la comisión de la falta disciplinaria.

¹⁹ **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."

²⁰ 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 (...)"

²¹ **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."

²² **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."

²³ **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.**"



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"

- **Reconocimiento de responsabilidad.**²⁴

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**, durante el trámite del presente procedimiento administrativo disciplinario, la servidora no ha reconocido la comisión de la falta disciplinaria imputada.

4.5. 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 seis (06) días en un periodo de treinta (30) días calendario, por lo tanto, este Órgano Sancionador ha optado por **modificar** la sanción recomendada por el Órgano Instructor, puesto que no corresponde imponer dos (2) días de suspensión sin goce de remuneración, ya que no es una sanción proporcional a la falta cometida, ante el total de cuarenta y seis (46) de inasistencias injustificadas no continuas durante los periodos 2022 y 2023, por lo tanto bajo este contexto, corresponde imponer a la servidora DORIS VILCHEZ SANTIAGO, la sanción de **SUSPENSIÓN POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, por la comisión de la falta prevista en el primer y 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.

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.

²⁴ **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"

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**, a la servidora **DORIS VILCHEZ SANTIAGO**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el segundo y tercer supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNÍQUESE a la servidora **DORIS VILCHEZ SANTIAGO**, 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 de la servidora **DORIS VILCHEZ SANTIAGO**, 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 a la servidora **DORIS VILCHEZ SANTIAGO** en su domicilio ubicado en Calle Santa Victoria N° 300 P.J. Urrunaga 5to Sector, distrito de José L. Ortiz, 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 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° 544959, 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
MARCO ANTONIO QUISPE GRANDEZ
GERENTE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CC.: cc.:
INTERESADO
AREA DE ESCALAFÓN Y LEGAJOS
AREA DE CONTROL DE ASISTENCIA
AREA DE COMPENSACIONES
AREA DE CERTIFICACIONES Y LIQUIDACIONES
GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y ESTADISTICA
SECRETARIA TECNICA DEL PAD
ARCHIVO.