



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° 142-2023-MPCH/STPAD de fecha 30 de octubre de 2023, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Resolución de Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia N°44-2023-MPCH-GDSyPF-OI de fecha 30 de octubre de 2023, el Informe Final de Órgano Instructor N° 000003-2024-MPCH/GDSPF-S de fecha 30 de setiembre de 2024 emitidos por la Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia, y los actuados del expediente administrativo N° 538076, 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 DE LAS SERVIDORAS INVESTIGADAS

PRESUNTO INFRACTOR : MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA
D.N.I N° : 40561095
DOMICILIO : Av. Tacna N° 772, distrito y provincia de Ferreñafe, departamento de Lambayeque.
CARGO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA : Sub Gerente de Promoción de la Familia
DEPENDENCIA : Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia
SITUACIÓN LABORAL : Sin vínculo laboral vigente.
RÉGIMEN LABORAL : D. L. N° 1057 CAS

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

- 1.1. Que, mediante Oficio N° 025116-2022-CG/DEN de fecha 02 de noviembre de 2022, la Contraloría General de la República notifica a la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el Informe de Acción de Oficio Posterior n° 19938-2022-CG/DEN-AOP denominado "PRESENTACIÓN DEL INFORME ANUAL DEL USO DEL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL PARA ATENCIÓN A LA PERSONA CN DISCAPACIDAD, CORRESPONDIENTE AL AÑO FISCAL 2021", en el que se ha identificado la existencia de indicio de irregularidades que ameritan que el Titular de la entidad adopte acciones, los mismos que se describen a continuación:
"LA ENTIDAD NO PRESENTÓ EL INFORME ANUAL DEL USO DEL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL EN MATERIA DE DISCAPACIDAD A LA COMISIÓN DE PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y AL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS) CORRESPONDIENTE AL AÑO FISCAL 2021; SITUACIÓN QUE AFECTÓ LOS INTERESES DEL ESTADO, AL NO TRANSPARENTAR LOS RESULTADOS DE SU GESTIÓN A FAVOR DE LA POBLACION CON DISCAPACIDAD, ASÍ COMO SER PASIBLE DE SANCIONES Y/O MULTAS POR PARTE DEL ENTE RECTOR."
- 1.2. Mediante Memorando N° 1573-2022-MPCH/GM de fecha 14 de diciembre de 2022, emitido por el Gerente Municipal, traslada los actuados al Sub Gerente de Presupuesto y, a la vez, le requiere que su despacho remita un informe, precisando que si se realizó alguna coordinación con la Gerencia de Infraestructura o con la Oficina de OMAPED sobre temas presupuestales en favor de las personas con discapacidad. Además, de que informe si se ha cumplido con enviar el informe anual.
- 1.3. Mediante Informe N° 3945-2022-MPCH/GM de fecha 15 de diciembre de 2022, emitido por el Sub Gerente de Presupuesto, pone en conocimiento a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización sobre los actuados y, a la vez, le requiere que, a efecto de remitir la información solicitada, se requiere contar con la data de las actividades programada en el Plan Operativo Institucional 2021 y Cuadro de Necesidades 2021.



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"

- 1.4. Que, mediante **Informe N° 10-2023-MPCHGPPM** de fecha 07 de febrero de 2023 el Gerente de Planeamiento Presupuesto y Modernización, tras recabar información de las diferentes áreas de trabajo informa al Gerente Municipal, concluyendo lo siguiente:
- LA OMAPED de acuerdo a la estructura orgánica de la entidad año 2021, depende de la Sub Gerencia de Promoción de la Familia.
 - Que, de acuerdo a la Estructura del Presupuesto Institucional Año Fiscal 2021, OMAPED ejecuta sus gastos operativos a través de la "Sub Gerencia de Promoción de la Familia".
 - Que, no se cuenta con información extra presupuestal que nos permita identificar el gasto ejecutado por OMAPED durante el año 2021.
 - Disponer se derive todo lo actuado a Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED para la atención que corresponde.
- 1.5. Que, mediante **Memorando N° 119-2023-MPCH/GM** de fecha 10 de febrero de 2023, el Gerente Municipal, solicita a la Gerencia de Promoción de la Familia que derive al área a cargo para el descargo correspondiente; por lo que, mediante **Memorando N° 07-2023-MPCH/GDSYF/SGPFI** solicita a la oficina de OMAPED que remita sus descargos correspondientes en el plazo de 3 días.
- 1.6. Que, mediante **Informe N° 025-2023-MPCH-SGPF-OMAPED** de fecha 22 de febrero de 2023, emitido por la Coordinadora de OMAPED, Rossana Elizabeth La Madrid Pasco, informó a la Sub Gerencia de Promoción de la Familia, lo siguiente:
- Que, en el año 2021 la oficina de OMAPED hizo requerimientos por un monto alrededor de S/ 523,900 Soles a la Sub Gerencia de Promoción de la Familia, tal como consta en el Informe N° 011-2021-MPCH/GDSYF/SFPF/OMAPED del 26 de marzo de 2021.
 - Asimismo, mediante Informe N° 003-2021-MPCH/GDSYF/SFPF/OMAPED se da a conocer a la Gerencia de Planeamiento y Modernización, el incumplimiento de las necesidades de la Oficina, indicando que la Oficina OMAPED, estuvo en total y completo abandono.
 - Además, señala que se remitió el Informe 016-2021-MOCH/GDSYF/SFPF/OMAPED con fecha 10 de mayo de 2021, donde se realizó un requerimiento de materiales para la Oficina, sumado a ello con el Informe 038-2021-MOCH/GDSYF/SFPF/OMAPED de fecha 09 de julio de 2021, sigue realizando requerimiento de profesional y materiales para la implementación y reapertura de la sala de rehabilitación física y de lenguaje y, por último, mediante Informe 057-2021-MOCH/GDSYF/SFPF/OMAPED de fecha 05 de noviembre, realizó la reiteración de todos los requerimientos expuestos.
 - Que, a pesar de todos los requerimientos y reiteraciones hechas tanto verbal como escritas a las diferentes áreas inmersas en dichos asuntos, no se tuvo respuesta favorable.
 - Finalmente, señala que como Coordinadora del Área de OMAPED ha realizado los requerimientos y seguimientos respectivos, no obstante, fueron sin éxito. Aunado a ello, señala que testigo de lo antes mencionado es el ente rector de CONADIS que citó reiteradamente al titular del pliego y sus funcionarios inmersos en dichas áreas a diferentes mesas de trabajo para hacer cumplir de acuerdo a la ley el 0.5% del presupuesto institucional para gastos operativos e implementación de OMAPED y el otro 0.5% para la infraestructura.
- 1.7. Por lo que, mediante **Memorando N° 220-2022-MPCH/GM** del 07 de marzo de 2023, la Gerencia Municipal señala que para el año 2021, la Sub Gerencia de Promoción de la Familia, no incluyó dentro de su POI, ninguna actividad relacionado a considerar el OMAPED, lo que confirma lo mencionado por la Coordinadora OMAPED en el informe antes referido. En tal sentido, la Gerencia Municipal, solicita que esta secretaria técnica actué de oficio y lleve a cabo el deslinde de responsabilidades correspondientes.
- 1.8. Que, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, emite su Informe de Precalificación N° 142-2023-MPCH/STPAD de fecha 30 de octubre de 2023, a través del cual recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra las servidoras MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA y ROSSANA ELIZABETH LA MADRID PASCO por la presunta comisión de la falta prevista en el literal d) art. 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.



- 1.9. Que, la Gerencia de Desarrollo Ambiental emite la Resolución de Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia N°44-2023-MPCH-GDSyPF-OI de fecha 30 de octubre de 2023, a través del cual dispone Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra las servidoras MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA y ROSSANA ELIZABETH LA MADRID PASCO, por la presunta comisión de la falta disciplinaria en el literal d) artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

II.- LA FALTA INCURRIDA Y LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA DISCIPLINARIA

2.1. La falta disciplinaria imputada.

- La servidora MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA, se le imputó la falta prevista en la siguiente norma:

- **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:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

La servidora, habría incumplido las funciones establecidas en el inciso 1) y 15) del Reglamento de Organización y Funciones de la MPCH.

(...)

ARTICULO 94°.- FUNCIONES DE LA SUB GERENCIA DE PROMOCION DE LA FAMILIA

La Sub Gerencia de Promoción de la Familia tiene las siguientes funciones:

1. *Planificar, organizar, dirigir y supervisar las acciones y el buen funcionamiento de los programas de su competencia (Desarrollo de la Familia, PRODEMUCH, DEMUNA, OMAPED, CIAM, CEM) y otros que le sean asignados.*

(...)

15. *Formular, programar, ejecutar y evaluar en lo que corresponda el Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Institucional (POI) y el Cuadro de Necesidades velando por el adecuado cumplimiento de los objetivos y metas programadas.*

(...)

2.2. Los hechos que configuran la falta disciplinaria

2.2.1. Mediante correo electrónico de fecha 16 de setiembre de 2022, la Subgerencia de Gestión de Denuncias solicitó al CONADIS los documentos mediante los cuales la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad, del Congreso de la República, remiten al CONADIS el Estado de entidades que cumplieron con enviar el Informe Anual. Dicha solicitud fue atendida en la misma fecha mediante correo electrónico, adjuntando los Oficios n.º 01151-2021-2022-CPCGR/SHAP-CR y 556-CISPD/2021-2022-CR de 5 y 13 de mayo de 2022, respectivamente; a través de los cuales las mencionadas Comisiones remitieron al CONADIS el listado de los gobiernos locales que cumplieron con enviar el informe anual según lo dispuesto en la Trigésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley n.º 31084.

2.2.2. Teniendo en cuenta lo mencionado, la Comisión de Control de la Subgerencia de Gestión de Denuncias revisó la información remitida por el CONADIS, concluyendo que la Municipalidad Provincial de Chiclayo, no cumplió con remitir el informe anual sobre el uso autorizado del 1% del presupuesto institucional en materia de discapacidad a la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad, y a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República. Asimismo, no cumplió con remitir una copia de dicho informe al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) en el plazo de noventa días calendario de culminado el año fiscal 2021; plazo que venció el 31 de marzo de 2022.



2.2.3. Las funciones establecidas en los incisos 1) y 15) del Art. 94° del Reglamento de Organización y Funciones de la MPCH, la servidora MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA en calidad de Subgerente de Promoción de la Familia, era la funcionaria responsable de dirigir y supervisar las acciones y el buen funcionamiento de los programas de su competencia, y siendo la OMAPED un programa bajo su dependencia estructural y funcional, debía dirigir y supervisar la elaboración del Informe anual del Uso del Presupuesto Institucional para la atención a la persona con discapacidad, correspondiente al año fiscal 2021, respecto a lo que establece la Trigésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31084- Ley de Presupuesto del Sector Público del año fiscal 2021.

2.2.4. Que, en su función de supervisar y dirigir el funcionamiento de la OMAPED; no se evidencia que la servidora MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA en calidad de Subgerente de Promoción de la Familia, haya solicitado por conducto regular (memorando) a la Coordinadora de OMAPED, realice el proyecto del informe anual sobre el uso autorizado del 0.5% del presupuesto institucional en materia de discapacidad para gastos operativos de OMAPED; y por ende no se cumplió con presentar dentro del plazo establecido por la norma, es decir hasta el 31/03/2022.

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

- Informe de Acción de Oficio Posterior N° 19938-2022-CG/DEN-AOP de fecha 17 de octubre de 2022.
- Memorando N° 1573-2022-MPCH/GM de fecha 14 de diciembre de 2022, emitido por el Gerente Municipal.
- Informe N° 3945-2022-MPCH/GM de fecha 15 de diciembre de 2022, emitido por el Sub Gerente de Presupuesto.
- Informe N° 10-2023-MPCHGPPM de fecha 07 de febrero de 2023 el Gerente de Planeamiento Presupuesto y Modernización.
- Memorando N° 119-2023-MPCH/GM de fecha 10 de febrero de 2023, con el que el Gerente Municipal, solicita a la Gerencia de Promoción de la Familia que se derive para el descargo correspondiente.
- Memorando N° 07-2023-MPCH/GDSYPF/SGPF de Sub Gerencia de Promoción de la Familia.
- Informe N° 025-2023-MPCH-SGPF-OMAPED de fecha 22 de febrero de 2023, emitido por la Coordinadora de OMAPED.
- Memorandum N° 4582-2022-MPCH/G.RR.HH mediante el que se remite el expediente a Secretaría Técnica del PAD.

III. 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 la servidora MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA son las siguientes:

- **Ley N° 31084 Ley de Presupuesto del Sector Público del año fiscal 2021.**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"Trigésima Segunda. Los gobiernos regionales y los gobiernos locales están autorizados para utilizar el 0,5% de su presupuesto institucional, en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, para la realización de obras, mantenimiento, reparación o adecuación destinados a mejorar o proveer de accesibilidad a la infraestructura urbana de las ciudades incluyendo el acceso a los palacios y demás sedes regionales y municipales que están al servicio de todos los ciudadanos y prioritariamente a quienes se encuentran en situación de discapacidad.

Asimismo, los gobiernos regionales y gobiernos locales están autorizados para utilizar el 0,5% de su presupuesto institucional para financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que por ley deben realizar (...) las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) a favor de la población con discapacidad de su jurisdicción.



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"

Los gobiernos regionales y los gobiernos locales informan anualmente, por escrito, a la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad, y a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República, sobre el cumplimiento de lo establecido en la presente disposición, bajo responsabilidad del titular del pliego, gerente general y gerente municipal respectivamente. Una copia de dicho informe se remite al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) El plazo para enviar el informe anual para ambas comisiones es de noventa (90) días calendario de culminado el año fiscal correspondiente"

- **Directiva N° D00001-2021-CONADIS-PRE Directiva que regula y orienta la gestión de los gobiernos regionales y los locales en materia de discapacidad", Aprobada mediante Resolución de Presidencia N° D000037-2021-CONADIS-PRE, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 23 de diciembre de 2021.**

"VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

(...)

8.4 Diseño de servicios en los gobiernos regionales y locales

(...)

8.4.8 Los gobiernos regionales y locales envían al CONADIS los informes anuales sobre el cumplimiento de las disposiciones en materia de asignación y ejecución presupuestal en materia de discapacidad, de acuerdo a la normativa de presupuesto para el sector público, siguiendo el formato del Anexo N° 6

(...)

IX. RESPONSABILIDADES

La Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS elabora el informe anual sobre el cumplimiento de las disposiciones en materia de asignación y ejecución presupuestal en materia de discapacidad, de acuerdo a la normativa de presupuesto para el sector público y conforme a la información remitida por los gobiernos regionales y locales"

IV- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

4.1. Respecto a la falta disciplinaria imputada a la servidora MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA, esto es, "La negligencia en el desempeño de las funciones", el 2º Tribunal del Servicio Civil en reiteradas ocasiones ha expresado "que para los efectos de los casos en los que se atribuye la falta en cuestión, se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido **cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación**. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas **acciones que sean mínimamente necesarias** para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez la consecución de los objetivos institucionales planteados.

De manera que la falta antes descrita sanciona el descuido, la desatención o falta de cuidado de un servidor en el desarrollo de determinadas funciones propias del cargo para el que fue contratado el servidor y también aquellas funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en observancia de disposiciones o normas de aplicación general."

4.2. Asimismo, a través de la Resolución de Sala N° 001-2019-SERVIR/TSC, estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, una serie de criterios vinculados a este tipo de falta, correspondiendo a lo siguiente:

"15. Del mismo modo, dado el carácter indeterminado de las normas, considera indispensable que los órganos competentes de la Administración Pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario superen tal circunstancia analizando y aplicando, después de la Ley, en primer lugar las normas reglamentarias, y posteriormente las normas de gestión interna de cada entidad, con el fin de realizar una correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción que se pueda comprobar a partir de la motivación.

(...)

² Resolución N° 003762-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala, Fundamentos 22 y 23.



22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación.

(...)

31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su persona

32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad."

4.3. Bajo estas premisas, se aprecia que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios a efectos de satisfacer el principio de tipicidad, recomendó la imputación de la falta "La negligencia en el desempeño de las funciones" y la vinculó a las funciones previstas en los numerales 1 y 15 del artículo 94° del Reglamento de Organización de Funciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, que señala:

"ARTICULO 94°.- FUNCIONES DE LA SUB GERENCIA DE PROMOCION DE LA FAMILIA

La Sub Gerencia de Promoción de la Familia tiene las siguientes funciones:

1. *Planificar, organizar, dirigir y supervisar las acciones y el buen funcionamiento de los programas de su competencia (Desarrollo de la Familia, PRODEMUCH, DEMUNA, OMAPED, CIAM, CEM) y otros que le sean asignados.*

(...)

15. *Formular, programar, ejecutar y evaluar en lo que corresponda el Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Institucional (POI) y el Cuadro de Necesidades velando por el adecuado cumplimiento de los objetivos y metas programadas."*

4.4. Entonces, este Órgano Sancionador considera válida la imputación realizada por la Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia y se ha cumplido con identificar plenamente las funciones en que la servidora desplegó una conducta negligente en su calidad de Sub Gerente de Promoción de la Familia, asimismo, de acuerdo a los verbos infinitivos utilizados en la descripción de las funciones detalladas en el inc. 1) y 15) del Art. 94° del ROF de la MPCH, son de alta complejidad³ que sólo lo podría ejecutar una persona de rango o nivel jerárquico superior, como es el presente caso, respecto de las funciones de la subgerente de promoción de la familia, como órgano de línea de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. lo que implica, que para efectuar las funciones de planificar, organizar, dirigir y supervisar las acciones y el buen funcionamiento de la OMAPED, debe conocer el marco normativo aplicable, es decir, conocer sobre la Ley 29973 y reglamento, conocer la Ley de Presupuesto del año

³ La taxonomía cognitiva de Bloom contiene seis niveles de complejidad creciente los cuales son: Conocimiento, Comprensión, Aplicación, Análisis, Síntesis y Evaluación con subniveles identificados.(
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/browse?type=subject&value=Taxonomia+de+Bloom>)



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"

fiscal 2021 (especialmente lo que determina la trigésima segunda disposición complementaria final de la ley de presupuesto 2021-Ley 31084), la Directiva N° D000001-2021-CONADIS-PRE Directiva que regula y orienta la gestión de los gobiernos regionales y los locales en materia de discapacidad", Aprobada mediante Resolución de Presidencia N° D000037-2021-CONADIS-PRE; entre otros instrumentos aplicables a la materia de discapacidad.

- 4.5. Que, en su función de supervisar y dirigir el funcionamiento de la OMAPED; no se evidencia que la servidora, haya solicitado por conducto regular (memorando) a la Coordinadora de OMAPED, realice el proyecto del informe anual sobre el uso autorizado del 0.5% del presupuesto institucional en materia de discapacidad para gastos operativos de OMAPED; y por ende no se cumplió con presentar dentro del plazo establecido por la norma, es decir hasta el 31/03/2022.
- 4.6. Que, se ha acreditado en el presente proceso disciplinario que la Coordinadora de OMAPED, ha realizado requerimientos para darle operatividad⁴ a la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad-OMAPED de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, con el fin de dar cumplimiento a los dispuesto en la trigésima segunda disposición complementaria final de la ley de presupuesto 2021-Ley 31084. Sin embargo, la subgerente de Promoción de la familia, ex funcionaria, MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA, no ha realizado la sistematización o REPORTE ANUAL o INFORME ANUAL respecto a los gastos ejecutados por la OMAPED. No se puede confundir el pedido requerimientos de OMAPED, con Informe anual sobre el uso autorizado del 0.5% del presupuesto institucional para gastos operativos de OMAPED.
- 4.7. Se advierte que el Órgano Instructor ha solicitado al actual Subgerente de Promoción de la Familia, Abg. Ulises Montenegro Fernández, mediante MEMORANDO N° 234-2024-MPCH/GDSPF-S, me informe sobre *"si existe algún informe emitido por MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA dirigido a Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia, o a la Gerencia Municipal, sobre el cumplimiento de lo dispuesto por la Trigésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31084- Ley de Presupuesto del Sector Público del año fiscal 2021, informe anual de OMAPED, entre el periodo de enero a marzo del 2022"*, obteniendo como respuesta el INFORME N° 099-2024-MPCH/SGPF-S de fecha 24/09/2024, donde señala que después de revisar el acervo documentario en el periodo de enero a marzo de 2022 ha encontrado informes que se detallan a continuación encontró lo siguiente:
- 1 Informe N° 06-2022-MPCH/GDSYPF/SGPF de fecha 17/01/2022 – Remite Plan de Trabajo (02 folios)
 - 2 Informe N° 24-2022-MPCH-GDSYPF/SGPF de fecha 03/02/2022 – Requerimiento de materiales de oficina para OMAPED (01 folio).
 - 3 Informe N° 035-2022-MPCH/GDSYPF/SGPF de fecha 11/02/2022 – Requerimiento de personal Modalidad de Locación de Servicios (11 folios)
 - 4 Informe N° 50-2022—MPCH/GDSYPF/SGPF/ de fecha 23/02/2022 – Pedido de materiales para la implementación y reapertura de la sala de rehabilitación física y de lenguaje. (25 folios)
 - 5 Informe N° 77-2022-MPCH/GDSYPF/SGPF de fecha 30/03/2022 – Remite Padrón Nominal de OMAPED (03 folios)
 - 6 Informe N° 78-2022-MPCH/GDSYPF/SGPF de fecha 31/03/2022 – Solicita cargo interno a rendir de OMAPED (03 folios).
- 4.8. Que, de los informes encontrados por el actual Sub Gerente de Promoción de la Familia, se advierte que ninguno de ellos, se refiere a la presentación del Informe Anual, en consecuencia, se aprecia que el Órgano Instructor ha realizado una búsqueda en el sisgedo 2.0 de la MPCH, respecto al total de informes emitidos por la servidora MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA en su condición de Subgerente de Promoción de la Familia de la MPCH; teniendo como resultado 79 Informes, sin embargo del detalle en el asunto de cada uno, no existe antecedente de que la ex funcionaria haya enviado a la Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia, o a la Gerencia Municipal el Informe Anual de uso de presupuesto para los gastos operativos de OMAPED (corre a folios 241 a 245).

⁴ INFORME N° 011-2021-MPCH/SGPF-OMAPED (FOLIOS 34 al 49.), INFORME N° 016-2021-MPCH/SGPF-OMAPED (FOLIOS 32 al 33), INFORME N° 038-2021-MPCH/SGPF-OMAPED (FOLIOS 28 al 31.) y el INFORME N° 057-2021-MPCH/SGPF-OMAPED (FOLIO 27.)



4.10. Que, la servidora **fuera del plazo para presentar descargos**, presenta escrito S/N de fecha 21/12/2024 formulando descargos (Reg. 1451825) folios 150-153, alegando:

- a) Que, efectivamente se desempeñó como funcionaria de la MPCH, designada para la subgerencia de Promoción de la Familia desde el 14/09/2021 hasta el 01/09/2022, mediante Resolución de Alcaldía N° 903-2021-MPCH/A y Resolución de Alcaldía N° 678-2022-MPCH/A respectivamente.
- b) Que, hubieron complicaciones en la atención a los diversos requerimientos realizados por la coordinadora de OMAPED, por el contexto de COVID-19; resalta que en su calidad de subgerente a cumplido con canalizar los requerimientos a la Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia, y por ende a la Gerencia de Administración y Finanzas.
- c) Que, no existe objetividad de la imputación, exigiendo que se exima de responsabilidad disciplinaria; en mérito a la carente precalificación de la falta disciplinaria, por la inobservancia de lo prescrito por el Exp. 00197-2010-PA/TC sobre principio de legalidad y tipicidad.
- d) Resalta, que se ha hecho caso omiso a lo propuesto por el Gerente Municipal Jorge Nakasaki en su memorando N° 220-2023-MPCH/GM quien advierte serían los funcionarios responsables de la no presentación del Informe Anual del uso del presupuesto institucional en materia de discapacidad.

En conclusión, no ha ofrecido medios probatorios que desvirtúen la falta imputada.

4.11. Asimismo es necesario precisar que el cuestionamiento en el presente procedimiento administrativo disciplinario, es por qué la servidora en el desempeño de sus funciones, no presentó el Informe anual, más no, por qué no se ejecutó el presupuesto, teniendo en consideración la información y documentos que detallan requerimientos, pedidos de compra, pedidos de servicio, etc; se tuvo que haber realizado el informe anual sobre gastos operativos de OMAPED; sin embargo la subgerente no lo realizó, afectando los intereses del Estado, al no transparentar los resultados de la gestión municipal a favor de la población con discapacidad.

4.12. Mediante Carta N° 448-2024-MPCH/GRRHH de fecha 01 de octubre de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos notifica a la servidora MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA, el Informe Final de Instrucción N° 000003-2024-MPCH/GDSPF-S de fecha 30 de setiembre de 2024, a efectos de que pueda ejercer su defensa a través del respectivo informe oral de conformidad con el artículo 112° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, sin embargo, la servidora no ha solicitado la realización de la referida diligencia.

4.13. Que, luego de haber evaluado los hechos suscitados y los medios probatorios que sustentan la comisión de la falta disciplinaria imputada, se advierte que la servidora incurrió en negligencia en el desempeño de sus funciones, establecidas en los numerales 1 y 15 del artículo 94° del Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, por lo que también se advierte que la servidora a través de sus descargos no ha logrado desvirtuar los hechos que produjeron la comisión de la falta disciplinaria, siendo la responsable como Sub Gerente de Promoción de la Familia realizar y presentar el Plan Anual del Uso del Presupuesto Institucional para la atención a la persona con discapacidad, correspondiente al año fiscal 2021, situación que fue identificada por la Contraloría General de la República a través del Informe de Acción de Oficio Posterior N° 19938-2022-CG/DEN-AOP de fecha 17 de octubre de 2022, denominado "Presentación del Informe Anual del Uso del Presupuesto Institucional para la atención a la persona con discapacidad, correspondiente al año fiscal 2021"; por lo tanto, este Órgano Sancionador considera que existen razones suficientes para imponer una sanción, teniendo en consideración los Principios de Proporcionalidad y Razonabilidad.

V. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, el Órgano Instructor ha recomendado la sanción de suspensión por CINCO (05) 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



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"

emisión y notificación del informe en el que el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador. 2.16 Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase instructiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, **pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD**, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.⁵

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, se advierte que, de los hechos suscitados y la conducta desplegada por la servidora, 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 Estado⁶: Se evidencia,** La situación expuesta afecta la administración pública, al no transparentar los resultados de la gestión municipal a favor de la población con discapacidad.

⁵ Informe Técnico N° 521-2021-SERVIR-GPGSC,

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).

“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.**”



- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:**⁷ Este criterio **no se evidencia.**
- c) **El grado de jerarquía⁸ 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: Se evidencia.** El cargo ostentado por la investigada al momento de cometer la falta, es la de Sub Gerente de Promoción de la Familia, que implica haber actuado con la debida diligencia, siendo un órgano de línea donde recae la dirección y responsabilidad de cumplir con las actividades que son propias de la gestión municipal.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción⁹: Se evidencia,** puesto que la falta disciplinaria se cometió durante el normal desarrollo de sus funciones como Sub Gerente de Promoción de la Familia, sin que existan circunstancias externas que puedan justificar la omisión incurrida.
- e) **La concurrencia de varias faltas:**¹⁰ **No se evidencia.**
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:**¹¹ **No se evidencia.** De los actuados se identifica a la investigada como única responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:**¹² **No se evidencia** este presupuesto.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:**¹³ **No se evidencia** este presupuesto.

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).

"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."

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).

"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.

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).

"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."

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).

"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."

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).

"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."

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).

"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."

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).



i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:**¹⁴ **No se evidencia**

5.2.2. 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.**¹⁵

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.**¹⁶

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, se tiene que la servidora MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA, ejerció el cargo de Sub Gerente de Promoción de la Familia, sin embargo, en el desempeño de sus funciones desplegó una conducta omisiva incurriendo en negligencia, por lo tanto, ello refiere que no actuó con **cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación**, por lo tanto, **no se evidencia** este presupuesto.

• **Reconocimiento de responsabilidad.**¹⁷

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** este presupuesto.

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 el artículo 90° de la misma ley, que indica, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad cuando hagan las veces de órganos sancionadores, respectivamente, pueden

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."

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).

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."

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).

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."

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).

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.**"

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).

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"

modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser modificada por una de mayor gravedad para el servidor.

Asimismo, con el objeto de cumplir con los principios de Razonabilidad y de Proporcionalidad, bajo este contexto, al haber graduado la sanción sólo se ha evidenciado el cumplimiento del criterio a) del artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se ha tenido en consideración que de los hechos suscitados, la infractora ha incurrido en la comisión de la falta disciplinaria *"La negligencia en el desempeño de las funciones"*, lo que motiva a este Órgano Sancionador a tomar la sanción recomendada por el Órgano Instructor, correspondiendo imponer a la servidora MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA, la sanción de **SUSPENSIÓN DE CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**

6- 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."

7.- 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;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **IMPONER** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN DE CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, a la servidora **MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, concordante con los numerales 1) y 15) del artículo 94° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: **REGÍSTRESE** la presente sanción en el legajo personal de la servidora **MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA**, así como en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 98° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 124° del Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM, el numeral 17.2 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC y el artículo 263° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que modifica el Texto Único de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO TERCERO: **COMUNÍQUESE** a la servidora **MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA**, 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.

ARTICULO CUARTO: **NOTIFÍQUESE** la presente resolución a la servidora **MARTHA ESMERALDA DE LA OLIVA BONILLA** en su domicilio ubicado en Av. Tacna N° 772, distrito y provincia de Ferreñafe, departamento de Lambayeque.

ARTÍCULO QUINTO: **DISPONER** que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, conserve el expediente administrativo disciplinario N° 538076, 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.:
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