Firmado digitalmente por QUISPE GRANDEZ Marco Antonio FAU 20141784901 soft
Cargo: Gerente
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.11.2024 17:28:36 -05:00

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

Chiclayo, 25 de Noviembre del 2024

RESOLUCION GERENCIAL N° 000302-2024-MPCH/GRRHH-S

VISTO:
El Informe de Precalificación Nº 72-2024-MPCH/STPAD de fecha 12 de abril de 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Carta N° 000007-2024-MPCH/SGCF-S de fecha 05 de octubre de 2024 y el Informe Final de Órgano Instructor N° 000002-2024-MPCH/SGSF-S de fecha 20 de setiembre de 2024 emitidos por la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, y los actuados del expediente N° 568076;

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municichiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **4KM6BV1**

https://www.gob.pe/munichiclayo

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	**:**	LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUE
D.N.I N°	**:**	48412436
DOMICILIO	**:**	Calle San Carlos N° 338 – P.J. San Antonio - Chiclayo
CARGO DESEMPEÑADO	**:**	Sub Gerente de Seguridad Ciudadana
RÉGIMEN	**:**	D.L. N° 1057 CAS CONFIANZA
DEPENDENCIA	**:**	Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización.

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

2.1. Que, mediante Informe N°043-2023-MPCH-SGSC del 27.03.2023, la Sub Gerencia de Coordinación de Alcaldía, remite a la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, el Oficio emitido por el Comité Regional de Seguridad Ciudadana de Lambayeque, a través del cual, informa que algunas de las actividades del Comité Regional de Seguridad Ciudadana de Chiclayo, correspondientes al III trimestre del año 2022 no han sido cumplidas.

2.2. Que, mediante Memorando N°380-2023/MPCH/GSCyF del 05.04.2023. la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, remite la información solicitada a través del informe N°0043-2023-MPCH-CA, referente al III trimestre del año 2022, donde se presenta un consolidado de actividades de acuerdo al Plan de Acción Provincial de Seguridad Ciudadana del año 2022

2.3. Que, mediante Memorando N°410-2023-MPCH/GSCyF del 05.04.2023, el Gerente de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, remite las actividades del Plan de Acción de Seguridad Ciudadana correspondiente al III trimestre del año del 2022 que no han sido cumplidas, siendo entre estas las siguientes:

"INFORMACION DE LA ATENCION A VICTIMAS DE TRATA DE PERSONAS DURANTE EL PROCESO DE RESCATE: al respecto se establece que, esta actividad no estuvo programada en el III TRIMESTRE del año 2022; señalando, que la actividad fue programada para ser cumplida en el cuarto trimestre de acuerdo al plan de acción provincial de Seguridad Ciudadana – Chiclayo 2022; sin embargo, no se demuestra.

"SUPERVISAR SI BRINDA INFORMACION SOBRE DELITOS, FALTAS Y FACTORES DE RIESGO A LA PNP, POR PARTE DE LAS JJ.VV. JUNTAS VECINALES – DE SEGURIDAD CUIDADANA: Al respecto se establece que, esta actividad no se programó en el Plan de Acción Provincial de Seguridad Ciudadana – Chiclayo – Periodo año 2022.

2.4. Con Carta N°029-2023-MPCH/CA del 10.04.2023, la Sub Gerencia de Coordinación de Alcaldía remite los actuados a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios – PAD, para las acciones que correspondan según su competencia.

2.5. Que, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, luego de haber realizado las investigaciones, emite su Informe de Precalificación N° 72-2024-MPCH/STPAD de fecha 12 de abril de 2024, a través del cual recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUE, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 119° del Reglamento Interno de Servidores Civiles, recomendando imponer la sanción de amonestación escrita.

2.6. Que, la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, emite la Carta N° 000007-2024-MPCH/SGCF-S, a través de la cual resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUE, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 119° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municHiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **4KM6BV1**

https://www.gob.pe/munichiclayo

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

3.1. Los hechos que configuran la falta administrativa.

3.1.1. El servidor LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUE, en su calidad de Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, tenía la responsabilidad sobre el cumplimiento de dos (2) actividades del Plan de Acción Regional de Seguridad Ciudadana de Lambayeque (PARSC) III Trimestre del año 2022; es decir, desde el 1ro de julio al 30 de setiembre del año 2022; sin embargo no lo realizó, incurriendo en la comisión de una falta leve.

3.1.2. El Órgano Instructor y Sancionador que recae en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, ha considerado los siguientes **medios probatorios** que sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria:

a. Informe N° 043-2023-MPCH-SGSC de fecha 27 de marzo de 2023.
b. Memorando N° 380-2023/MPCH/SGSCyF de fecha 05 de abril de 2023.
c. Memorando N° 410-2023-MPCH/GSCyF de fecha 05 de abril de 2023.
d. Carta N°029-2023-MPCH/CA de fecha 10 de abril de 2023.

3.2. La falta disciplinaria incurrida.

En este contexto, el servidor LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUE ha incurrido en la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 119° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Artículo 119°. - Faltas Leves
Se considera faltas leves, que ameritan sanción de amonestación, entre otras que pudieran ser calificadas como tales:

j) y otros que perjudiquen el servicio administrativo y público que no revistan mayor gravedad ni perjuicio a la institución.

Por la transgresión de la obligación b) Constituirse inmediatamente a su puesto de trabajo y desarrollar las funciones que le hayan sido asignadas, con eficiencia, responsabilidad, transparencia y honestidad.

3.3. La Norma Jurídica vulnerada.

De los hechos suscitados, la imputación de falta disciplinaria y los medios probatorios que la sustentan, la norma jurídica vulnerada por el servidor LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUE 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. 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:
  (…)

  b) Constituirse inmediatamente a su puesto de trabajo y desarrollar las funciones que le hayan sido asignadas, con eficiencia, responsabilidad, transparencia y honestidad.

IV.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

4.1. El servidor LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUE, NO ha emitido descargos, a pesar de encontrarse válidamente notificado del acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario con fecha 23 de octubre de 2024.

4.2. El literal b) del artículo 87° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, regula las obligaciones que deben cumplir los servidores que laboran en la entidad, por lo tanto, los hechos incurridos por el servidor LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUÉ y la falta atribuida por el Órgano Instructor y Sancionador que recayó en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, ha considerado que debe ser sancionado como corresponde, asimismo es preciso traer a colación la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR/TSC, ha establecido Precedente Vinculante sobre la tipificación de faltas leves

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municichiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **4KM6BV1**

https://www.gob.pe/municichiclayo

en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS y su distinción respecto a las faltas previstas en la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil, así ha referido lo siguiente:

"21. (…) el incumplimiento de ciertas obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS, da lugar a la configuración de faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita. Un aspecto relevante a tener en cuenta es que el nivel de gravedad o lesividad de las conductas que dan lugar a estas faltas debe ser mínimo, razón por la cual las sanciones también son de menor gravedad."

22. Las sanciones de suspensión o destitución, en cambio, obedecen a faltas que revisten mayor gravedad. Ello explica que estas sanciones, a diferencia de la amonestación verbal o escrita, tengan incidencia directa en la continuidad de la prestación de servicios por parte de los servidores, puesto que dicha prestación puede ser suspendida temporalmente sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses o, en casos más graves, puede darse por terminada la misma, impidiéndose accesoriamente el reingreso a la Administración Pública por cinco (5) años (inhabilitación).

23. Lo señalado pone de manifiesto que la distinción entre las faltas que ameritan ser sancionadas con amonestación verbal o escrita y las faltas que ameritan ser sancionadas con suspensión o destitución, obedece al nivel de gravedad o lesividad que las mismas representan para el adecuado funcionamiento y organización de las entidades. De ahí que, los supuestos de hecho de las faltas pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita no puedan ser exactamente iguales a los supuestos de hecho de las faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, puesto que el grado de lesividad no es el mismo. (…)

V. LA SANCIÓN IMPUESTA

De conformidad con lo establecido por el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM, se procede a determinar la sanción aplicable en el presente procedimiento administrativo disciplinario, según el siguiente detalle:

5.1. Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria:

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

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

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

5.2. Graduación de la sanción:

5.2.1 La graduación de la sanción se basa en los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, en ese sentido la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municipalidadchiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **4KM6BV1**

https://www.gob.pe/municipalidadchiclayo

a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado[2]: Se evidencia,** La situación expuesta afecta el interés público toda vez que no se cumple con el trabajo encomendado por la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización.

b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**:[3] Este criterio **no se evidencia.**

c) **El grado de jerarquía[4] 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 este criterio,** puesto que se desempeñaba como Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, con poder de decisión y dirección.

d) **Las circunstancias en que se comete la infracción[5]: Se evidencia.** Durante el regular desarrollo de su funcionamiento para las que ha sido capacitado sin que existan factores externos o circunstancias ajenas.

e) **La concurrencia de varias faltas:[6] 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**:[7] **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:[8] No se evidencia** este presupuesto.

---

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

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

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

[5] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"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."

[6] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"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."

[7] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"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."

[8] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municipalidadchiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **4KM6BV1**

https://www.gob.pe/municipalidadchiclayo

h) La continuidad en la comisión de la falta:[9] **No se evidencia** este presupuesto.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:[10] **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.** [11]
  En los términos del fundamento jurídico 78 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057), **No se evidencia el presente criterio**.

- **Intencionalidad de la conducta del infractor.**[12]
  Consideramos que para determinar si la conducta infractora ha sido intencional o no, es menester determinar si el servidor ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye una falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.
  Entonces, en ese orden de ideas se tiene que el presunto infractor es una persona con discernimiento, conocedor de las disposiciones de la entidad, por lo tanto, la falta incurrida se debe a la negligencia en sus funciones, no la intencionalidad, considerándose que **No se evidencia el presente criterio.**

- **Reconocimiento de responsabilidad**.[13]

"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**."

[9] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"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."

[10] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"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."

[11] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"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."

[12] **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057).
"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**."

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municichiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **4KM6BV1**

https://www.gob.pe/munichiclayo

En los términos del fundamento jurídico 86 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057), **No se evidencia**.

5.2.4. Por tales consideraciones, ha conllevado al Órgano Instructor y Sancionador que recayó en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, concluir que el servidor público LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUÉ, efectivamente ha incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 119° del Reglamento Interno de Servidores Civiles, y teniendo en consideración el **artículo 89° La amonestación,** de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, que prescribe lo siguiente: *"(…) Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. **La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos** o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.",* la misma que se adjuntará en el legajo personal del servidor que obra en el Área de Escalafón y Legajo.

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.* (Subrayado agregado).

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 89° La amonestación,** de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, que prescribe lo siguiente: *"(…) Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. **La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos** o quien haga sus veces."* (Subrayado agregado).

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. La apelación no tiene efecto suspensivo, por lo tanto, la competencia para resolver el recurso impugnatorio debe ser presentado ante la **Gerencia de Recursos Humanos de la entidad**.

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:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municichiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **4KM6BV1**

https://www.gob.pe/municichiclayo

ARTÍCULO PRIMERO: OFICIALIZAR la sanción disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA,** impuesta por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana al servidor **LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUÉ,** al haberse acreditado la responsabilidad administrativa por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del artículo 119° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNÍQUESE al servidor **LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUÉ,** 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 oficializó la sanción; su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. La apelación es presentada ante esta Gerencia de Recursos Humanos, de conformidad con el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: REGÍSTRESE la presente sanción en el legajo personal del servidor **LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUÉ**, de conformidad con el literal e) del artículo 131° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTICULO CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente resolución al servidor **LUIS ENRIQUE MIRANDA ORUÉ** en su domicilio ubicado en calle San Carlos N°338 PP.JJ. San Antonio, Chiclayo, Chiclayo, 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° 568076, 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
SECRETARIA TECNICA DEL PAD
GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y ESTADISTICA
ARCHIVO.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municichiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **4KM6BV1**

https://www.gob.pe/munichiclayo