



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° 006-2024-MPCH/STPAD de fecha 12 de enero de 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Carta N° 000001-2024-MPCH//SGSC de fecha 16 de enero de 2024, el Informe Final de Instrucción N° 000016-2024-MPCH/SGSCyF-SGSC de fecha 22 de mayo de 2024 emitidos por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, y;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Ley del Servicio Civil), establece un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas;

Que respecto de la potestad disciplinaria que ejercen las entidades públicas, la Ley del Servicio Civil, establece en su Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador las disposiciones aplicables al régimen disciplinario y al procedimiento disciplinario, las mismas que, una vez vigentes, deben ser aplicadas para efectos de la determinación de la responsabilidad de los servidores civiles por faltas disciplinarias incurridas durante o con motivo de la prestación de servicios, tal y como lo prevé la Décima Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley.¹

Que, en cuanto a la vigencia del régimen disciplinario y la vía procedimental, se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, las disposiciones del citado "Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" son de aplicación desde la fecha en que entren en vigencia las normas reglamentarias respectivas: hecho que se materializó por efecto de lo previsto en el Reglamento General de la Ley N° 30057 aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil) a partir del 14 de setiembre del presente año;

Que, el artículo 91° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil- indica "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor".

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil - establece "La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación".

Que, en el anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil - se establece lo siguiente "1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El

¹ DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

plazo para impugnar. 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar".

SEGUNDO:

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR INVESTIGADO

PRESUNTO INFRACTOR : EDINSON VALDEZ RUCOBA
D.N.I N° : 48739215
DOMICILIO : Av. Los Andes N°1295, La Victoria, Chiclayo, Lambayeque.
CARGO DESEMPEÑADO : Sereno Municipal
RÉGIMEN : D. LEG. N° 1057 CAS Indeterminado
DEPENDENCIA : Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.

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

- 1.1. Que, mediante Informe s/n de fecha 16 de enero de 2023, el encargado del Grupo Respuesta Oportuna, servidor Julio Rivera Velásquez, hace de conocimiento que durante una intervención policial entre las calles Alfonso Ugarte y Manuel Pardo, los efectivos policiales se encontraban buscando al servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, por el motivo de que existía una denuncia en su contra por agresión a una fémica, y que el servidor al escuchar su nombre se retiró del lugar, posteriormente una persona quien indica ser un trabajador de los servicios higiénicos de una galería aledaña, indicó que un compañero ha dejado su armadura, casco y equipo G.R.O, retirándose por una de las puertas, procediendo a recogerlo y llevarlo a la base de serenazgo.
- 1.2. Mediante Informe N° 003-2023-MPCH-SGSC-DMGG de fecha 17 de enero de 2023, el jefe de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, hace de conocimiento al Gerente de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, respecto de los hechos suscitados con fecha 16 de enero de 2023, informados por el encargado del Grupo Respuesta Oportuna – GRO.
- 1.3. A través de Memorando N° 13-2023-MPCH/GSCyF de fecha 18 de enero de 2023, el Gerente de Seguridad Ciudadana hace de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos los hechos suscitados con fecha 16 de enero de 2023, respecto al servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, quien estaba siendo buscado por efectivos policiales por presentar una denuncia en su contra.
- 1.4. Mediante Memorando N° 414-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 23 de enero de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos, remite los actuados a la Secretaría Técnica, a fin de efectuar la precalificación de los hechos de acuerdo a sus atribuciones.
- 1.5. Mediante Carta N° 021-2023-MPCHiSTPAD de fecha 10 de febrero de 2023, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, solicita el informe escalafonario del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA.
- 1.6. Mediante Memorando N° 578-2023-MPCH-GRR.HH-AEL de fecha 15 de mayo de 2023, la Gerencia de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica, la información solicitada respecto del informe escalafonario del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA.
- 1.7. La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, emite su Informe de Precalificación N° 006-2024-MPCH/STPAD de fecha 12 de enero de 2024, a través del cual recomienda iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA por la presunta comisión de la falta prevista en el literal n) y q) del artículo 85°, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 1.8. La Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, mediante Carta N° 000001-2024-MPCH/SGCS de fecha 16 de enero de 2024, dispone iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA por la presunta comisión de la falta prevista en el literal n) del artículo 85°, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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

3.1. La falta disciplinaria imputada:



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

En este contexto, el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA presuntamente habría incurrido en la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057:

• **Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057**
Art. 85°. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

3.2. Descripción de los hechos:

Los hechos que presuntamente sustentan la comisión de la falta imputada, se suscitan cuando el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA durante la realización de sus labores como integrante del Grupo Repuesta Oportuna-GRO de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en la fecha del 16 de enero de 2024, siendo las 7:00 p.m., encontrándose entre las calles Alfonso Ugarte y Manuel Pardo, en ese momento se acercaron tres unidades motorizadas de la Policía Nacional del Perú, siendo 6 efectivos policiales, los cuales intervinieron al personal GRO que se encontraba en ese momento, debido a que se encontraban buscando al servidor antes referido por presentar una denuncia de agresión por parte de una fémina, y que al haber escuchado su nombre, se retiró del lugar, abandonando su armadura, casco y equipo en los servicios higiénicos de una galería, incumpliendo presuntamente con este hecho su horario y jornada laboral.

3.2.1. Medios probatorios que presuntamente sustentan la comisión de la falta imputada:

El Órgano Instructor recaído en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, ha considerado los siguientes **medios probatorios** que sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria:

- a. Informe N° 003-2023-MPCH-SGSC-DMGG de fecha 17 de enero de 2023
- b. Memorando N° 13-2023-MPCH/GSCyF de fecha 18 de enero de 2023
- c. Memorando N° 414-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 23 de enero de 2023
- d. Declaración del testigo Rivera Velásquez Julio César.

3.3. La Norma Jurídica vulnerada.

El servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, presuntamente habría vulnerado la siguiente norma:

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

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

(...)

3. Abandonar el local y puesto de trabajo antes de la hora de salida sin justificación.

(...)

IV.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

4.1. La Resolución de Sala Plena N°002-2022-SERVIR/TSC, establece Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N°30057 – Ley del Servicio, sin embargo, el caso que nos atañe se ciñe respecto al presunto incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo por parte del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA en su puesto de trabajo como integrante del Grupo Respuesta Oportuna – GRO de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

4.2. En ese orden de ideas, en referencia a la falta "El incumplimiento del horario y la jornada de trabajo", se aprecia que describe dos supuestos de hecho para su configuración:

- i) El incumplimiento del horario; y
- ii) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo.

El Tribunal del Servicio Civil, advierte que en referencia a los términos: horario y jornada de trabajo, los cuales, si bien se encuentran relacionados, representan conceptos distintos.



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

"Sobre el Horario de Trabajo"

39. El horario de trabajo es considerado como la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera el horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio.

40. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, sobre el horario de trabajo ha señalado: "El horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley."

"Sobre la Jornada de Trabajo"

47. Por su parte, la jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo.

(...)

55. Al respecto, la estructura normativa de la citada falta requiere para su configuración, la concurrencia del incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo; esta redacción que implica convergencia, confirma la vinculación entre ambos conceptos, por lo que puede inferirse que todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo; y viceversa.

56. Ahora bien, la mencionada falta se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo; y viceversa.

En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada:

(i) Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido.

(ii) Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido.

(iii) Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo.

(iv) Incumple su jornada laboral diaria o semanal. (Énfasis y subrayado agregado)

4.3. Que, ²de esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida; asimismo, se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna, ello durante el horario o jornada de trabajo.

4.4. En este contexto, y conforme a los medios probatorios tomados por el Órgano Instructor, esta Autoridad, puede advertir que el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA se encontraba prestando sus servicios como integrante del Grupo Respuesta Oportuna – GRO en la fecha del 16 de enero de 2023, y que a través de los respectivos informes que narran los hechos (subjektivamente), se le imputa al servidor haber abandonado su jornada laboral, siendo las 7:00 p.m. cuando se encontraba en las inmediaciones de las calle Alfonso Ugarte y Manuel Pardo, al respecto el servidor en sus descargos presentados con fecha 29 de enero de 2024, ha referido lo siguiente:

"(...)

En ese sentido, debemos indicar que los medios probatorios, notificados como medios probatorios en el presente PAD, han sido realizados por servidores que han narrado afirmaciones y supuestos hechos de los cuales no presentan medios probatorios periféricos que los corroboren, solo son dichos sin ningún elemento de corroboración; pues sus manifestaciones han sido direccionadas a sus propios intereses, por lo que no cuentan con eficacia jurídica, esperando que no se valorará como medio probatorio. Por lo cual la entidad no ha cumplido con su función de tener la carga de la prueba, al ser una sanción la consecuencia, pues o se ha presentado la tarjeta de control cualquier mecanismo que acredite la falta imputada; por el contrario,

² Fundamento 27 de la Resolución N°01040-2021-SERVIR



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"

como pruebas de cargo, ofrezco mis boletas de pago cuya función es acreditar las labores efectivas y el pago de mi remuneración en el horario y la jornada de trabajo establecido."

- 4.5. Con fecha 22 de mayo de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos recepcionó el Informe Final de Instrucción N° 00016-2024-MPCH/SGSCYF-SGSC emitido por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, a través del cual concluye que se encuentra debidamente acreditada la falta del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, razón por la que recomienda, sancionarlo con una suspensión de cinco (5) días sin goce de remuneraciones.
- 4.6. A través de la Carta N° 815-2024-MPCH/GRRHH de fecha 27 de mayo de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos, notifica al servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, el Informe Final de Instrucción N° 00016-2024-MPCH/SGSCYF-SGSC, a fin de que pueda solicitar informe oral, de conformidad con el artículo 112° del Reglamento General de la Ley N° 30057, sin embargo, a pesar de haberse concedido a través de la Carta N° 980-2024-MPCH/GRHH, el informe oral a realizarse con fecha 28 de junio de 2024 a horas 8:30 a.m. en la oficina de la Gerencia de Recursos Humanos, el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, NO se presentó a la referida diligencia, dejándose constancia mediante la respectiva Acta de Inconcurencia, suscrita por el Gerente de Recursos Humanos como autoridad sancionadora.
- 4.7. Por otro lado, respecto a los descargos presentados por el servidor, ha indicado que de los medios probatorios presentados por la Secretaría Técnica PAD y tomados por el Órgano Instructor, estos no acreditarían la comisión de la falta imputada, asimismo, manifiesta que no se ha presentado su Tarjeta de Control de Asistencia, la cual que nos permitiría corroborar si el servidor registró su ingreso y salida, y en consecuencia se le haya cancelado su remuneración conforme a los días laborados.
- 4.8. La Gerencia de Recursos Humanos, como autoridad sancionadora y teniendo la autonomía para la actuación de medios probatorios que se puedan incorporar al procedimiento, solicitó a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística, mediante Memorando N° 001328-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 03 de octubre de 2024, remita el reporte de control biométrico del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA correspondiente al mes de enero de 2023.
- 4.9. Mediante Memorando N° 0002024-204-MPCH/GTIE-S de fecha 04 de octubre de 2024, la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística, remite el reporte de marcaciones de control biométrico del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, sin embargo, informa que "luego de realizarse la consulta a la data recabada por cada equipo biométrico en el software Crosscheck no se ha encontrado ningún registro realizado por el servidor municipal Sr. VALDEZ RUCOBA EDINSON que coincida con el periodo de ENERO 2023.
- 4.10. Que, habiendo obtenido la información antes referida, se procedió a solicitar mediante Memorando N° 001329-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 03 de octubre de 2024, al Área de Control de Asistencia, remita la Tarjeta de Control de Asistencia del mes de enero de 2023 del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA.
- 4.11. Mediante Memorando N° 00253-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 26 de noviembre de 2024, se solicitó al Área de Control de Asistencia, informe los días descontados del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA del periodo 2023, información que ha sido remitida a través del Informe N° 001785-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S de fecha 27 de noviembre de 2024, indicando que los días descontados fueron el 23 de noviembre, 05, 15, 18 de diciembre de 2022 y 15 de enero de 2023.
- 4.12. Mediante Informe N° 002770-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 04 de diciembre de 2024, se solicitó al Área de Control de Asistencia, aclare si en la fecha del 16 de enero de 2023, habiéndose visualizado la Tarjeta de Control de Asistencia, que en esa fecha se registró como "FALTO", y de lo informado a través del Informe N° 001785-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S de fecha 27 de noviembre de 2024, existe una incongruencia, debiendo aclarar si el día 16 de enero de 2023, asistió o no a laborar.
- 4.13. A través de Informe N° 001924-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S de fecha 05 de diciembre de 2024, el Área de Control de Asistencia, realiza la aclaración a lo solicitado e indica que el día 16 de enero de 2023, el servidor registra inasistencia. (Subrayado agregado).
- 4.14. Que, de acuerdo a los hechos expuestos y de su evaluación, este Órgano Sancionador advierte lo siguiente:
 - a) Los hechos suscitados con fecha 16 de enero de 2023, fueron informados por el servidor JULIO RIVERA VELÁSQUEZ, en su calidad de encargado del Grupo Respuesta Oportuna – GRO de la entidad y que



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

posteriormente fue ratificado en su declaración de fecha 11 de enero de 2024, que de forma subjetiva a narrado los hechos.

- b) El servidor en sus descargos ha referido que los medios probatorios presentados en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, sólo se han narrado afirmaciones y supuestos de hechos, por lo tanto, la entidad no ha cumplido con su función de tener la carga de la prueba.
- c) Se ha verificado la Tarjeta de Control de Asistencia del mes de enero de 2023, y se advierte que el servidor ha incurrido en inasistencias los días 15,16,21 y 29, información que ha sido corroborada con el Informe N° 001924-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S; por lo tanto, se concluye que en la fecha del 16 de enero de 2023, si bien es cierto registró su ingreso, pero no registró salida, y al no haberlo realizado se le consignó como "FALTO", de conformidad con el artículo 35° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, que describe "**Todos los servidores tienen la obligación de registrar su ingreso y salida, utilizando el sistema electrónico (biométrico) o las tarjetas de control de asistencia, su omisión se considera inasistencia para su descuento remunerativo.** (...)" (Subrayado)

4.13. Que, si bien es cierto, la falta imputada al servidor no corresponde a "faltas injustificadas", sin embargo, de acuerdo a la visualización de su Tarjeta de Control de Asistencia (medio probatorio que se ha actuado en esta Fase), se aprecia que el servidor si registró su hora de entrada con su firma, pero no ha registrado su hora de salida, habiéndosele colocado "FALTO", de conformidad con lo previsto en el artículo 35° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, lo que nos lleva a concluir, que el servidor se ausentó de su puesto de trabajo en la fecha del 16 de enero de 2023, incumpliendo su horario de trabajo y en consecuencia su jornada laboral, habiendo incurrido en la comisión de la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

V. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, el Órgano Instructor en su Informe Final de Instrucción N° 000016-2024-MPCH/SGSCyF-SGSC de fecha 22 de mayo de 2024, ha recomendado la sanción de suspensión por CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES, sobre el particular, el último párrafo de literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la LSC, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador. 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.³

Por lo tanto, 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.

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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.

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

5.2. Graduación de la sanción:

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

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado⁴: Se evidencia.** La conducta desplegada por el servidor afectó el interés público toda vez que perjudicó el servicio de seguridad ciudadana al haber realizado el abandono de su puesto de trabajo dentro del horario, sin autorización y justificación alguna.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento⁵: Este criterio no se evidencia.** según las indagaciones y análisis de los hechos y la documentación que obra en el expediente, en el presente caso se puede determinar que no existe un ocultamiento de la información o evitar se descubra la comisión de la falta; dado que el servidor público no ha emitido descargo alguno durante el presente procedimiento.
- c) **El grado de jerarquía⁶ y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: se evidencia este criterio.** Si bien es cierto, el servidor no es un servidor de jerarquía, puesto que se desempeñaba como Sereno Municipal, sin embargo, era integrante del Grupo Respuesta Oportuna - GRO, equipo especial que cumple funciones esenciales y de suma importancia, que garantiza el servicio de seguridad ciudadana.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción⁷: Se evidencia.** Durante el regular desarrollo de sus funciones, en circunstancias que más se necesitaba de sus servicios como personal del Grupo Respuesta Oportuna, para las que ha sido capacitado sin que existan factores externos o circunstancias ajenas.

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

⁴ "34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. **El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.**"

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

⁵ "38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades."

⁶ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

⁶ "42. Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. **Respecto al grado de jerarquía, considerando que "los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores"**, de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.

⁷ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

⁷ "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



- e) **La concurrencia de varias faltas:⁸ 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:⁹ No se evidencia**.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:¹⁰ No se evidencia** este presupuesto.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:¹¹ No evidencia** este presupuesto,
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:¹² No se evidencia**

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

• **Naturaleza de la infracción:**¹³

El acto infractor se encuentra tipificado como tal en el literal n) artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este acto infractor, según tenemos, **involucraría la afectación al correcto funcionamiento de la administración pública**¹⁴, en cuanto a garantizar el servicio de seguridad en beneficio de la población de la Provincia de Chiclayo.

una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos."

⁸ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"50. **Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante.** Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias."

⁹ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"53. **Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno.** En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.

54. En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después."

¹⁰ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"62. Por tanto, **para poder otorgar la condición de reincidente al servidor y, en función de ello, sustentar la imposición de una sanción de mayor gravedad, la entidad deberá verificar si la nueva comisión de la misma falta disciplinaria se produjo en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta, por haber vencido los plazos para recurrirla.**"

¹¹ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"67. **Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor.** La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta."

¹² **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"70. **Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un "enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida". Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.**

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él."

¹³ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"76. Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho."

¹⁴ Rafael H. Chanjan Documet. El correcto funcionamiento de la administración pública: fundamento de incriminación de los delitos vinculados a la corrupción pública. "Por tanto, el buen o correcto funcionamiento de la administración pública es un interés o valor constitucionalmente protegido, pues pretende garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de igualdad. Así lo ha establecido nuestro Tribunal Constitucional cuando dedujo del artículo 39° de la Constitución el principio de "buena administración" y sostuvo que "(...) el buen



- **Antecedentes del servidor:**¹⁵ En los términos del fundamento jurídico 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR (Precede administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **no se evidencia el presente criterio.**

5.2.3. Que, luego del análisis de la conducta y los hechos suscitados, es necesario verificar la existencia de eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 103° de la Ley del Servicio Civil, se desprende el siguiente criterio:

- **Subsanación Voluntaria.**¹⁶
En los términos del fundamento jurídico 78 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **no se evidencia el presente criterio.**
- **Intencionalidad de la conducta del infractor.**¹⁷
Consideramos que para determinar si la conducta infractora ha sido intencional o no, es menester determinar si el servidor ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye una falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.
Entonces, en ese orden de ideas se tiene que el presunto infractor es una persona con discernimiento, por lo que es responsable de sus propios actos, en ese sentido **se evidencia** que tuvo la intención de incumplir su horario de trabajo, hecho que ha sido corroborado con su Tarjeta de Control de Asistencia.
- **Reconocimiento de responsabilidad.**¹⁸
En los términos del fundamento jurídico 86 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **no se evidencia.**

5.2.4. Por tales consideraciones, este Órgano Sancionador luego de haber graduado la sanción, teniendo en consideración los criterios que regulan los artículos 87°, 91° y 103° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, y con el objeto de cumplir con el principio de Razonabilidad y de Proporcionalidad, siendo que el servidor ha incurrido en faltas injustificadas no continuas de veinte (20) días, por lo tanto, este Órgano Sancionador ha optado por **modificar** la sanción recomendada por el Órgano Instructor, teniendo en consideración que el servidor no presenta deméritos, conforme lo ha informado el Área de Escalafón y Legajos en su Informe N° 578-2023-MPCH-GRHH-AEL de fecha 15 de mayo de 2023, asimismo, tampoco existe reincidencia en la comisión

funcionamiento de la administración pública constituye un bien de índole constitucional” cuya protección podría justificar la intervención del Derecho penal (...).”

¹⁵ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“77. En lo que concierne a los Antecedentes este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto servidor, los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando.”

¹⁶ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“78. **De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la subsanación este criterio atenuante de la sanción aplica voluntaria, cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario.** No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios.”

¹⁷ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, **si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.**”

¹⁸ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

“86. En igual sentido, cabe indicar que si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, **lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a las circunstancias de cada caso— podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444.**



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

de la falta imputada, por lo tanto en aplicación a los principios antes referidos, corresponde imponer al servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, la sanción de **SUSPENSIÓN POR TRES (03) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, por la comisión de la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

VI- LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN Y EL PLAZO PARA IMPUGNAR. -

De conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM y en concordancia con el numeral 18 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; *"El servidor civil podrá interponer recursos de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.*

La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción, salvo lo dispuesto para la inhabilitación como sanción accesoría."

VII.- LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA Y LA ENCARGADA DE RESOLVER LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS.

De conformidad con lo establecido en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM; el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

Asimismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM; el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.

TERCERO.- Que, el presente procedimiento está regulado según lo establecido en el Art. 93° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo establecido en el Art. 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM y el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; relacionado a la fase sancionadora del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Asimismo, teniendo en cuenta la documentación sustentatoria, las consideraciones precedentes, las normas vigentes y en observancia de los principios de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, Causalidad, entre otros principios regulados en el artículo 248° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N° 27444;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN POR TRES (03) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, al servidor **EDINSON VALDEZ RUCOBA**, al haberse acreditado la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNÍQUESE al servidor **EDINSON VALDEZ RUCOBA**, 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



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"

impide la presentación del recurso de apelación. La apelación es presentada ante este Órgano Sancionador y es elevada para que sea resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 117° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: REGÍSTRESE la presente sanción en el legajo personal del servidor **EDINSON VALDEZ RUCOBA**, de conformidad con el literal e) del artículo 131° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como en el Registro Nacional de Sanciones 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

ARTICULO CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente resolución al servidor **EDINSON VALDEZ RUCOBA** en su domicilio ubicado en Av. Los Andes N° 1295, La Victoria, Chiclayo, Lambayeque.

ARTÍCULO QUINTO: PUBLIQUESE la presente resolución en el Portal 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°552202, 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
ÁREA ESCALAFÓN Y LEGAJOS
AREA DE COMPENSACIONES
AREA DE CONTROL DE ASISTENCIA
AREA DE CERTIFICACIONES Y LIQUIDACIONES
SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA
GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y ESTADISTICA
SECRETARIA TECNICA DEL PAD
ARCHIVO.