



VISTO:

El Informe de Precalificación N° 000015-2024-MPCH/GRRHH-STPAD-S de fecha 20 de setiembre de 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Resolución Gerencial N° 000023-2024-MPCH/GAF-S de fecha 24 de setiembre de 2024, el Informe Final de Órgano Instructor N° 000011-2024-MCH/GAF-S de fecha 17 de diciembre de 2024, el Memorando N° 000063-2025-MPCH/GAF de fecha 20 de enero de 2025, emitidos por la Gerencia de Administración y Finanzas, 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 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".

¹ DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario



SEGUNDO:

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR INVESTIGADO

APELLIDOS Y NOMBRES : MASIAS FERREYROS ALFONSO MARCELINO
D.N.I N° : 08029605
DOMICILIO : Jirón Paseo de las Aguas N° 134, distrito de Molina, provincia y departamento de Lima.
CARGO DESEMPEÑADO : Sub Gerente de Contabilidad y Costos
RÉGIMEN : D.L. N° 1057 CAS
DEPENDENCIA : Gerencia de Administración y Finanzas.

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

- 2.1. Que, con Informe N°158-2020-MPCH/SGPV de fecha 04 de agosto del 2020, se solicita el requerimiento económico para las actividades de proyección social por una suma de S/.600.00.
- 2.2. Que, asimismo, con informe N°159-2020-MPCH/SGPV, de fecha 05 de agosto del 2020, se solicita el requerimiento económico para las labores de Adecuación de Centros Poblados por la suma de S/.1,200.00. Solicitado por la Sub Gerencia de Participación Vecinal.
- 2.3. Mediante la Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N°041-2020-GAF-MPCH de fecha 12 de agosto del 2020, en sus considerandos 3 y 4 contempla la forma como se han solicitado estos requerimientos, los que finalmente resuelven acumularlos y autorizan un solo giro por la suma de S/. 1,800.00 a nombre del servidor José Ricardo Tuñoque Bellodas.
- 2.4. Que, el servidor José Ricardo Tuñoque Flores Bellodas, señala que mediante INFORME N°239-2020- MPCH/SGV (Reg.780882 – Exp. 394168) de fecha 19 de octubre del 2020, se ha rendido el anticipo por S/.600.00 que fue archivado en la Sub Gerencia de Contabilidad y Costos.
- 2.5. Que, mediante INFORME N°360-2020-MPCH/SGPV (Reg.20202- Exp. 408859) de fecha 31 de octubre, se ha realizado la rendición del anticipo por S/.1,200.00 el cual también resulta archivado, en la Sub Gerencia de Contabilidad y Costos.
- 2.6. Que, mediante INFORME N°403-2023-MPCH/SGCyC, de fecha 12 de septiembre del 2023, suscrito por el Sub Gerente de Contabilidad y Costos, CPC. Porfirio de la Cruz Sarmiento, emitido a la Gerencia de Administración y Finanzas, el cual indica "La Ampliación del informe rendición por encargo interno Sr. José Ricardo Tuñoque Bellodas", indicando que el mencionado a presentado la información original en su momento oportuno adjuntando el reporte del SISGUEDO y RECONSTRUYE EL EXPEDIENTE, ADJUNTANDO COPIAS SIMPLES, de los comprobantes de pago con la rendición y de los cuales se encuentran visados por el Área correspondiente y cumplen con los requisitos establecidos por la SUNAT.
- 2.7. Que, mediante **MEMORANDO N°368-2023/MPCH/GAF**, de fecha 13 de septiembre del 2023, suscrito por la Sub Gerencia de Administración y Finanzas, remitido a la Secretaria de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios, donde indica "(...) **cumpro con remitir el expediente administrativo en copias fedateadas, para que actúe según sus facultades y/o atribuciones, y proceda al deslinde de responsabilidades que correspondan a los funciones y/o personal interviniente, en cuanto a la pérdida o extravío de la documentación original**".
- 2.8. Que, esta secretaria Técnica toma conocimiento mediante MEMORANDO N°368-2023/MPCH/GAF, de fecha 13 de setiembre del 2023, y teniendo en cuenta que la fecha de prescripción es de 3 años desde la comisión de la falta y si Recursos Humanos toma conocimiento es de 1 año. En el presente caso, la Gerencia de Recursos Humanos no ha tomado conocimiento, en consecuencia, la fecha que se cometió la falta administrativa rige desde el 04 de mayo del 2022, por tal motivo, se desarrolla las investigaciones con el objetivo de determinar la falta administrativa.

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

3.1. La falta disciplinaria imputada.

• **Artículo 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:



(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

3.2. Los hechos que configuran la falta administrativa.

Se ha logrado determinar que el servidor JOSE RICARDO TUÑOQUE FLORES BELLODAS, cumplió con **rendir** los anticipos otorgados por S/1.800.00, el cual se fundamenta en el INFORME TÉCNICO N°025-2023-MPCH/SGCyC-DDGA, el cual el responsable ha procedido a informar y desmontar que la documentación original fue presentada en su oportunidad adjuntando el reporte del Sisgedo y **reconstruye el expediente**, además estos se encuentran visados por el área correspondiente y cumplen con los requisitos establecidos por la SUNAT de acuerdo al reglamento de Comprobantes de Pago y Resolución N°007- 997SUNAT. Asimismo, mediante INFORME N°239-2020-MPCH/SGPV, de fecha 19 de octubre del 2020 se realiza la rendición del anticipo de S/. 600.00 y mediante el INFORME N°360-2020-MPCH/SGPV, de fecha 31 de diciembre se realiza la rendición del anticipo de S/ 1.200.00; con INFORME N°143-2021-MPCH/SGPV de fecha 11 de marzo del 2021 se levantan las observaciones y fue archivado como consta en el sistema SISGEDO en la Sub Gerencia de Contabilidad y Costos con fecha 04 de mayo del 2022.

De la revisión del expediente, en referencia al MEMORANDO N°368-2023/MPCH/GAF, se ha logra determinar, que el **Sr. ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS** es responsable por la pérdida del expediente, ya que bajo su dirección de ese momento archivo el expediente, mediante sistema SISGEDO (Exp.408859 – Reg.5855280), se puede determinar que fue registrado con fecha **04 DE MAYO DEL 2022**.

3.3. Medios probatorios

El Órgano Instructor y Sancionador que recae en la Gerencia de Administración y Finanzas, ha considerado los siguientes **medios probatorios** que sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria:

- a. INFORME TÉCNICO N°025-2023-MPCH/SGCyC-DDGA, de fecha 31 de agosto del 2023.
- b. INFORME N°239-2020-MPCH/SGPV, de fecha 19 de octubre del 2020.
- c. INFORME N°360-2020-MPCH/SGPV, de fecha 31 de diciembre.
- d. INFORME N°143-2021-MPCH/SGPV de fecha 11 de marzo del 2021
- e. INFORME N°403-2023-MPCH/SGCyC, de fecha 12 de setiembre del 2023.
- f. CARTA N°59/2023-MPCH/GAF, de fecha 08 de marzo del 2023.
- g. CARTA N°001-2022-MPCH/SGPV, de fecha 20 de diciembre del 2022.
- h. CARTA N°001-2023-MPCH-SGPV/RTB, de fecha 14 de marzo del 2023.
- i. CARTA N°002-2023-MPCH-SGPV/RTB de fecha 20 de agosto del 2023.
- j. INFORME N°360-2020-MPCH/SGPV, de fecha 31 de diciembre del 2020
- k. INFORME N°0026.2021-MPCH/SGPV, de fecha 15 de enero del 2021.
- l. INFORME TÉCNICO N°004-2021-MPCH-SGPV/RTB, de fecha 08 de marzo del 2021.
- m. MEMORANDO N°368-2023/MPCH/GAF, de fecha 13 de setiembre del 2023

3.4. La Norma Jurídica vulnerada.

De los hechos suscitados, la imputación de falta disciplinaria y los medios probatorios que la sustentan, la norma jurídica vulnerada por el servidor ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS, es la siguiente:

- **Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**

Art. 153°.- Intangibilidad del expediente

(...)

153.4. Si un expediente se extraviara, la administración tiene la obligación, bajo responsabilidad de reconstruir el mismo, independientemente de la solicitud del interesado, para tal efecto se aplicarán, en lo que le fuera aplicable, las reglas contenidas en el Artículo 140 del Código Procesal Civil.

- **Reglamento Interno el Servicio Civil, de la Municipalidad Provincial de Chiclayo RIS-MPCH**, señala lo siguiente:

Artículo 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:

(...)



p) Reponer los bienes del activo fijo o reintegrar el valor de aquellos que le hubieran sido asignados y sufran deterioro o pérdida por negligencia debidamente comprobada.

Artículo 119°.- Faltas Leves.

Se considera faltas leves, que ameritan sanción de amonestación, entre otras que pudieran ser calificadas como tales:

(...)

d) El incumplimiento de funciones, órdenes o el descuido o negligencia en la realización del trabajo, que no provoque algún daño perjuicio a la entidad.

IV.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Todas las entidades del Estado (Gobierno Nacional, Regional y Local) tienen la facultad para establecer e imponer sanciones respecto a las actuaciones administrativas en el marco de una relación Estado-administrado, conocida como la potestad sancionadora del Estado (IUS PUNIENDI).

Es así que, dicha potestad es ejercida por la Administración Pública y consiste en el poder jurídico otorgado por la Constitución a través de la Ley sobre sus funcionarios y servidores para imponer sanciones por las faltas disciplinarias que cometen, por conductas que afectan el adecuado funcionamiento de las entidades del Estado, con la finalidad de reprimirlas, disuadir su comisión y evitar su impunidad.

En ese entendido, dado el carácter indeterminado de las normas, se considera indispensable que los órganos competentes de la administración pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario analicen, 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. Respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley refiere que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al realizar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y posteriormente se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral.

El desempeño se entiende como la acción o acciones que un trabajador realiza con el ánimo de obtener un resultado. Asimismo, el trabajo puede incluir conductas que se orienten al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y la realización de actividades adicionales que agregan valor.

A su vez, La Ley 28175, Ley marco del empleo público, indica en el literal d) del artículo 2, que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la nación es "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio".

En ese orden de ideas, para la profesora María Martínez Barroso¹, respecto al deber de diligencia, refiere que este cumple una doble función: positiva, en cuanto garantía de una actividad conforme a determinadas reglas de comportamiento útil y eficaz (...), y negativa, en cuanto hipótesis necesaria para la verificación de la culpa negligencia. "No existe un deber de trabajar independiente al de ser diligente, sino que la obligación del trabajador es conjuntamente la de trabajar con diligencia. El trabajo prestado sin la misma, hace incurrir al trabajador en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral."

Por otro lado, el Tribunal del Servicio Civil a través fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de sala plena 001-2019-Servir/TSC del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente:

(...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.

Por su parte, en el fundamento 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, consideró lo siguiente:

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.



El mencionado precedente ha establecido dos parámetros a ser observados al realizar la imputación de la falta disciplinaria sustentada en la negligencia del desempeño funcional:

- a) *Precisar las normas complementarias que contemplen las funciones establecidas para el cumplimiento de los servidores y funcionarios.*
- b) *Conocimiento previo de dichas funciones por parte del personal".*

De las normas mencionadas y de los hechos contenidos en el presente caso, se evidencia que Sr. ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS, se encontraba en el cargo de Sub Gerente de Contabilidad y Costos, mediante el cual archivo el expediente respecto a las rendiciones del anticipo del Sr. RICARDO TUÑOQUE FLORES BELLODAS, posteriormente se evidencia negligencia mediante sistema SIGEDO Reg. 855280.

De la normatividad anteriormente mencionada, se puede concluir que el sr. ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS, no cumplió con reponer el expediente, ya que se extravió bajo su custodia, lo que se manifiesta falta en su obligación de sus funciones, establecido en el art. 119 del RIS-MPCH "**d) El incumplimiento de funciones, órdenes o el descuido o negligencia en la realización del trabajo.....**".

Lo anterior mencionado, se fundamenta en la obligación del servidor de reponer el expediente, contenida en el **Artículo 87°.- Obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad "p) Reponer los bienes del activo fijo o reintegrar el valor de aquellos que le hubieran sido asignados y sufran deterioro o pérdida por negligencia debidamente comprobada"**.

El Sr. ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS, en su calidad de Sub Gerente de Contabilidad y Costos, durante el periodo que laboro (desde el 23 de octubre 2021 hasta el 05 de octubre de 2022), debió de reponer el expediente contenida con registro SIGEDO (Exp.408859-Reg.5855280), de acuerdo al **Artículo 153°.- Intangibilidad del expediente, de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General "153.4.- Si un expediente se extraviara, la administración tiene la obligación, bajo responsabilidad de reconstruir el mismo, independientemente de la solicitud del interesado"**.

En ese sentido, El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: "El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendizaje a las prácticas de aprendizaje"2.

De lo anterior mencionado, se evidencia que el **Sr. ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS, omitió sus funciones en EL INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES, DESCUIDO O NEGLIGENCIA EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO**, en la pérdida del expediente, contenida en el art. 199° del RIS-MPCH, siendo una obligación del servidor en el cuidado y la reposición del expediente.

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:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado²: Se evidencia, No se evidencia.** La situación expuesta no afecta el interés público.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento³** Este criterio **no se evidencia.**
- c) **El grado de jerarquía⁴ y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: no se evidencia este criterio.** puesto que se desempeñaba como Sereno Municipal.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción⁵: 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 faltas⁶: 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 faltas⁷: No se evidencia.** De los actuados se identifica al investigado como único responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.

² 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.**"

³ 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."

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).

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 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."

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).

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 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.



- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:**⁸ **No se evidencia** este presupuesto.
- 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 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.**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 los procedimientos administrativos que se realizan en la entidad, sin embargo, concluimos que no ha tenido la intención de querer propiciar la pérdida del expediente administrativo, por lo tanto, este criterio **no se evidencia.**
- **Reconocimiento de responsabilidad.**¹³

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 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.**”

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).

“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 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.”

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).

“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 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.**”

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).



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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** al haber reconocido que el "incidente" sólo fue un cruce de palabras propio de un mal entendido.

5.2.4. Por tales consideraciones, ha conllevado al Órgano Instructor y Sancionador que recayó en la Gerencia de Administración y Finanzas, concluir que el servidor público ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS, efectivamente ha incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, 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.

Que, mediante Memorando N° 000286-2025-MPCH/GRRHH de fecha 20 de enero de 2025, la Gerencia de Recursos Humanos, solicita a la Gerencia de Administración y Finanzas, que precise la sanción disciplinaria a imponer al servidor ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS, documento que ha sido contestado a través del MEMORANDO N° 000063-2025-MPCH/GAF de fecha 20 de enero de 2025, en el que precisó que la sanción a imponer es la AMONESTACIÓN ESCRITA, debiendo ser oficializada la Gerencia de Recursos Humanos.

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

"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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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: OFICIALIZAR la sanción disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, impuesta por la Gerencia de Administración y Finanzas al servidor **ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNÍQUESE al servidor **ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS**, 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 **ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS**, de conformidad con el literal e) del artículo 131° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente resolución al servidor **ALFONSO MARCELINO MASIAS FERREYROS** en su domicilio ubicado en Jirón Paseo de las Aguas N° 134, distrito de Molina, provincia y departamento de Lima.

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística la publicación de 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° 629008, 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.:
GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y ESTADISTICA
SECRETARIA TECNICA DEL PAD
AREA DE ESCALAFON Y LEGAJOS
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS