



VISTO:

El Informe de Precalificación N° 000112-2024-MPCH/GRRHH de fecha 25.11.2024, la Carta Múltiple N° 000005-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S de fecha 26.11.2024, el Informe Final de órgano Instructor N° 000009-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 07.12.2024, la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 30.12.2024 y el escrito de Recurso de Apelación de fecha 21.01.2025 interpuesto por el servidor DANIEL ENRIQUE TANTALEAN SALDIVAR: y,

I. ANTECEDENTES:

- 1.1. Que, mediante Publicación en Redes Sociales, el Sr. EDER YANIL MEDINA ZELADA, publica hechos irregulares de los Policías Municipales, por lo cual menciona textualmente *"Atención Fiscalía Anticorrupción de Chiclayo, 05 soles de turno mañana y 07 soles turno noche viene cobrando la Municipalidad Provincial de Chiclayo, por los espacios públicos en donde expenden sus productos los comerciantes ambulantes, en el video se aprecia las imágenes de los servidores públicos municipales que resguardan al comerciante ambulante, ordenanza municipal que prohíbe comercio ambulatorio en las calla es incumplido por esta gestión"*.
- 1.2. Que, luego de haber realizado las investigaciones preliminares, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, emite su Informe de Precalificación N° 000112-2024-MPCH/GRRHH-STPAD-S de fecha 25.11.2024, a través del cual recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los servidores **TANTALEAN ZALDIVAR DANIEL ENRIQUE, y (...)**, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 120° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, *"La negligencia en el desempeño de sus funciones."*
- 1.3. Que, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana emite la Carta Múltiple N° 000005-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S de fecha 26.11.2024, a través de la cual resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los servidores **TANTALEAN ZALDIVAR DANIEL ENRIQUE, (...)**, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 120° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, *"La negligencia en el desempeño de sus funciones."*
- 1.4. Que, mediante Informe Final de Órgano Instructor N° 000009-2024-MPCH/GSCF-SGS de fecha 07.12.2024, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA a los servidores **TANTALEAN ZALDIVAR DANIEL ENRIQUE, (...)**, por la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 120° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- 1.5. Que, mediante Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 30.12.2024, la Gerencia de Recursos Humanos, en cumplimiento del artículo 89° de la Ley N° 30057, LSC, OFICIALIZA la sanción disciplinaria de AMONESTACIÓN ESCRITA impuesta a los servidores **TANTALEAN ZALDIVAR DANIEL ENRIQUE, (...)**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal d) del artículo 120° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- 1.6. Que, al no encontrarse conforme con la decisión, el 21.02.2025, el impugnante **TANTALEAN ZALDIVAR DANIEL ENRIQUE**, interpuso recurso de apelación contra la Resolución 000401-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 30.12.2024, a fin de que se revoque la sanción impuesta, bajo los siguientes argumentos:



- i) *Considera que no ha habido ninguna negligencia en el desempeño de las funciones encomendadas en la fecha del 18.11.2024.*
- ii) *Habiéndose presentado los descargos respectivos, ninguna de los fundamentos expuestos ha sido valorado, analizado o siquiera mencionado en la resolución materia del presente recurso, simplemente se ha limitado a mencionar la documentación presentada.*
- iii) *Al no haberse señalado de manera concreta cuál ha sido la conducta negligente que ha sido materia de sanción, la resolución no cuenta con la debida motivación, por lo que se vulnera el debido proceso.*

II. ANÁLISIS:

De la competencia de la Gerencia de Recursos Humanos

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante Ley N° 30057, "(...) Para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario (...) La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces". Ello es concordante con lo dispuesto en el artículo 95° del Reglamento de la referida Ley, que en relación a la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia señala: "(...) la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio, con excepción de recurso de apelación contra la sanción escrita que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89° de la Ley."

Que, al respecto existiendo una sanción de amonestación escrita en contra del servidor **DANIEL ENRIQUE TANTALEAN ZALDIVAR**, sereno municipal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, corresponde a esta Gerencia de Recursos Humanos, resolver el recurso de apelación, de acuerdo a lo establecido en el literal 18.2 del numeral 18 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2026-SERVIR-PE, ambas del Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, donde señala lo siguiente:

"(...)

18.2. *En el caso de las amonestaciones escritas, los recursos de apelación son resueltos por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.*

"(...)"

Que, respecto al recurso de apelación el numeral 95.1 y 95.3 del artículo 95 de la Ley N° 30057, dispone que: "95.1 *El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles (...) La resolución de la apelación agota la vía administrativa (...) 95.3. El recurso de apelación se interpone 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.* Normativa concordante a su vez con el artículo 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-2014-PCM, que señala: "*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 se resuelva (...)*"; no obstante, no se ha establecido en dicha norma especial los requisitos de admisibilidad y procedibilidad que debe reunir dicho recurso.

En ese sentido a efectos de establecer un pronunciamiento sobre el fondo respecto del recurso interpuesto, es menester efectuar previamente un análisis sobre la concurrencia de los requisitos de admisibilidad y procedencia, para la cual se aplicara de manera supletoria lo dispuesto en los artículos 124° y 221° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, consecuentemente, habiéndose verificado que el recurso impugnatorio materia de análisis ha sido interpuesto dentro del plazo legal y cumple con los requisitos previstos para su admisión y trámite, corresponde emitir pronunciamiento sobre el mismo;



Sobre el caso en concreto

Respecto a la falta imputada "La negligencia en el desempeño de las funciones"

El acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario contenido en la Carta N° Múltiple N° 000005-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S de fecha 26.11.2024, ha imputado a los servidores DANIEL ENRIQUE TANTALEAN ZALDIVAR, la comisión de la falta disciplinaria prevista en los literales d) "La negligencia en el desempeño de las funciones" del artículo 120° del Reglamento de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, al respecto, es necesario que en aplicación del Precedente Vinculante de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC de fecha 28 de marzo de 2019, ha establecido en sus fundamentos 28, 31 y 32 lo siguiente:

"28. (...) 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.

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

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

En ese orden de ideas, se ha verificado que el Órgano Instructor y Sancionador que recae en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, en el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, al haber imputado la falta disciplinaria prevista en el literal d) "La negligencia en el desempeño de las funciones", no ha precisado cuál es la función que el servidor **DANIEL ENRIQUE TANTALEAN SALDIVAR**, habría incurrido en negligencia, la misma que debe estar contenida en los instrumentos de gestión de la entidad, como el Manual de Organización de Funciones, Reglamento de Organización y Funciones y/o Reglamento de Servidores Civiles, sin embargo, al no haberse realizado esta precisión, se verifica que contraviene el Principio de Tipicidad, por lo tanto, en virtud de lo expuesto, se puede establecer que la autoridad a cargo del procedimiento disciplinario, no realizó una adecuada imputación respecto de la falta descrita en el Reglamento de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, razón por la cual **corresponde admitir el fundamento del impugnante, referente a este extremo.**

Respecto a los fundamentos expuestos en los descargos no ha sido valorado, analizado o siquiera mencionado en la resolución materia del presente recurso, simplemente se ha limitado a mencionar la documentación presentada

El artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe, "La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. 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." (Énfasis y subrayado agregado)

El segundo párrafo del numeral 16.3 de la DIRECTIVA N° 02-2025-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, **"En el caso de la amonestación escrita, cuando el Órgano Instructor y Sancionador recae en el jefe inmediato, el procedimiento se culmina con la emisión del informe a que se refiere el párrafo precedente, remitiéndose el mismo, conforme se señala en el numeral 17.3 de esta directiva, al Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces para que oficialice la sanción, de ser el caso"** (Énfasis y Subrayado agregado).

El impugnante, ha señalado que la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH-S (resolución materia del recurso), la misma que **OFICIALIZA** la sanción, no ha valorado sus descargos, respecto a ello, es preciso referir, que la Autoridad Instructora y Sancionadora en el presente procedimiento siendo el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, es quien a iniciado el procedimiento disciplinario e impuesto la sanción, debido que en el momento de la comisión de la presunta falta disciplinaria, se encontraba como jefe inmediato del impugnante, bajo este contexto, la Gerencia de Recursos Humanos, no realiza pronunciamiento alguno sobre los descargos que se hubieran realizado en el procedimiento administrativo disciplinario, puesto que conforme a la normativa vigente, sólo oficializa la sanción que ha sido impuesta por el órgano competente, que consiste que a través del acto administrativo correspondiente se haga de conocimiento al servidor, la sanción que se le ha impuesto, luego de haberse acreditado la comisión de la falta disciplinaria imputada.

Sin embargo, se verifica que en la emisión del Informe Final de Órgano Instructor N° 000009-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 07.12.2024, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana en calidad de Órgano Sancionador, **NO** ha realizado ningún pronunciamiento sobre los descargos que ha presentado el impugnante con fecha 02.12.2024 a través del expediente N° 22593, por lo que no ha motivado razonablemente que sustente la imposición de la sanción de amonestación escrita al servidor, razón por la cual **corresponde admitir el fundamento del impugnante, referente a este extremo.**

Respecto a que la resolución no cuenta con la debida motivación, por lo que se vulnera el debido proceso.

El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, prescribe en el numeral 4, del artículo 3°, Requisitos de validez de los actos administrativos, "4. Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico", asimismo, el artículo 6° de la referida norma, señala que "la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado"

Que, en virtud de lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración, y en una suficiente justificación adoptada. Asimismo, se debe entender que existe una obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos, dentro de los cuales se encuentra el derecho de defensa y el debido procedimiento; de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez.

Que, conforme se ha señalado en el párrafo precedente, la Resolución Gerencial N° 000401-2024/GRRHH-S de fecha 30.12.2024, emitida por la Gerencia de Recursos Humanos, no tiene capacidad de decisión, puesto que **sólo ha oficializado** (puesto de conocimiento) la sanción que ha impuesto la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana al servidor **DANIEL ENRIQUE TANTALEAN SALDIVAR**, a través del Informe Final de Órgano Instructor N° 000009-



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 07.12.2024, el mismo que no ha motivado conforme a ley, vulnerando el debido procedimiento, por lo tanto, corresponde **admitir el fundamento del impugnante, referente a este extremo.**

Que, finalmente habiéndose analizado y admitido los argumentos presentados por el impugnante en el recurso de apelación, esta Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, considera que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el servidor **DANIEL ENRIQUE TANTANLEAN SALDIVAR**, sereno municipal, de conformidad a los considerandos antes expuestos.

Que, estando a lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC – “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, ambas del Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;”

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO EL RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por el servidor **DANIEL ENRIQUE TANTALEAN SALDIVAR** contra la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 30.12.2024, al haberse transgredido el Principio de Tipicidad y el deber de motivación en la Carta Múltiple N° 000005-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S de fecha 26.11.2024 y el Informe Final de órgano Instructor N° 000009-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 07.12.2024, en consecuencia se **REVÓQUESE** la sanción impuesta de amonestación escrita, conforme a los fundamentos expuestos en la presente

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente resolución al servidor **DANIEL ENRIQUE TANTALEAN SALDIVAR** en su domicilio ubicado en calle Real Santa Cruz 25 – Pueblo Joven San Antonio – Chiclayo – Chiclayo, Lambayeque.

ARTÍCULO TERCERO. -REMITASE copias del presente expediente a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a fin de que realice el deslinde de responsabilidades contra quienes resulten responsables, al no haber desarrollado el presente procedimiento administrativo disciplinario, teniendo en consideración la normativa vigente, ante la vulneración del principio de Tipicidad y el deber de Motivación, conforme a los fundamentos expuestos en la presente.

ARTÍCULO CUARTO. – Declarar **AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, debido a que la Gerencia de Recursos Humanos, constituye la última instancia administrativa.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento firmado digitalmente
MARCO ANTONIO QUISPE GRANDEZ
GERENTE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CC.: cc.: AREA DE ESCALAFON Y LEGAJOS
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS