



VISTO:

El Informe de Precalificación N° 38-2024-MPCH/STPAD de fecha 22 de marzo de 2024 emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Resolución Gerencial N° 000072-2025-MPCH/GM de fecha 28 de enero de 2025, la Resolución Gerencial N° 00142-2025-MPCH/GM de fecha 18 de febrero de 2025 y los actuados que obran en el expediente N° GM000020250000089; y;

CONSIDERANDO:

Mediante Ley N° 30057, publicada el 04 de julio de 2013 se aprueba la Ley del Servicio Civil, en cuyo Título V, se estableció el nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de las entidades públicas.

Mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir a partir del 14 de setiembre del 2014, fecha a partir de la cual las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil se encuentran vigentes, las mismas que de conformidad con el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento son de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057).

La versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Directiva del Procedimiento Disciplinario y Régimen Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

Corresponde a este despacho actuar como *Órgano Instructor*, debiendo observar los requisitos señalados en el artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, para el Inicio del PAD

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL, RÉGIMEN LABORAL Y EL CARGO Y/O PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA. -

1.1. Datos del servidor investigado:

NOMBRE Y APELLIDOS : KATTY LILIANA TORRES ACUÑA
DNI N° : 41866266
CARGO DESEMPEÑADO : Enfermera ocupacional
RÉGIMEN LABORAL : Decreto Legislativo N° 1057 CAS
DEPENDENCIA : Gerencia de Recursos Humanos (Área de Seguridad y Salud en el Trabajo).
DOMICILIO REAL : Calle Santo Domingo N° 124, Urb. Las Brisas, Chiclayo, Lambayeque

NOMBRE Y APELLIDOS : PATRICIA UCEDA GARNIQUE
DNI N° : 16765552
CARGO DESEMPEÑADO : Obrera – ayudante
RÉGIMEN LABORAL : Decreto Legislativo N° 728 – Obrero permanente
DEPENDENCIA : Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos
DOMICILIO REAL : Los Cedros N° 255, P.J. 09 de Octubre, Chiclayo, Lambayeque



II. FALTA DISCIPLINARIA IMPUTADA Y LOS HECHOS QUE LA CONFIGURAN

La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en su Informe de Precalificación N° 38-2024-MPCH/ STPAD de fecha 22 de marzo de 2024, ha desarrollado la falta disciplinaria imputada, la misma que es tomada por este Órgano Instructor, siendo la siguiente:

- **Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.**

Artículo 119°.- Faltas leves

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

(...)

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

Por la transgresión de la obligación prevista en el literal m) del artículo 87° del mismo reglamento "Guardar un comportamiento adecuado basado en el respeto, cortesía y buen trato para con sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y público en general"

Que, los **hechos** que configuran la imputación de la falta disciplinaria, se suscitaron con fecha 19 de julio de 2023, los mismos que han sido puestos de conocimiento por la servidora PATRICIA UCEDA GARNIQUE a través del Informe N° 08-2023/MPCH-PAUE de la misma fecha, señalando que la servidora KATTY LILIANA TORRES ACUÑA, se acercó a su persona para solicitarle una papeleta y que al entregarle, hizo un violento gesto con las manos (arranchándole la papeleta), y se retiró sin que le consignen la hora de salida.

La servidora KATTY LILIANA TORRES ACUÑA, regresó y presuntamente le increpó a la servidora PATRICIA UCEDA GARNIQUE con agresiones verbales, el por qué había llamado a su jefe inmediato para mal informarla, asimismo señala que la servidora UCEDA GARNIQUE, le contestó de manera muy malcriada, refiriendo frases que no tenían nada que ver en el caso, al grado de entrometerse en su vida personal y privada, señala además que no es la primer vez que su persona recibe mal trato de la servidor, generando un inadecuado ambiente laboral y hostil.

III. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

- 3.1. Que, mediante Informe N° 08-2023/MPCH-PAUE de fecha 19 de julio de 2023, la servidora PATRICIA UCEDA GARNIQUE, quien se desempeña como vigilante del primer turno de la Biblioteca Municipal, informa que la servidora KATTY LILIANA TORRES ACUÑA, se acercó a solicitarle una papeleta de salida, procediendo a entregarle, para luego ser arrachada por la referida servidora, realizando un gesto violento, saliendo de las instalaciones de la Biblioteca Municipal, sin que se le haya consignado la hora de salida en la papeleta, en ese momento llamó a su jefe inmediato LUIS LORA DÍAZ para comunicarle lo que había sucedido y le contestó que le iba a llamar la atención, ya que tiene varias quejas de la servidora, luego cuando regresa KATTYA LILIANA TORRES ACUÑA, le increpó con agresiones verbales, porque había llamado a su jefe, gritando fuerte, teniendo a testigos de los ocurrido.
- 3.2. Que, mediante Expediente N° 592324, la servidora KATTY LILIANA TORRES ACUÑA, realiza sus descargos y señala que se acercó a la caseta de vigilancia para solicitar una papeleta a la encargada del control de asistencia Sra. PATRICIA UCEDA GARNIQUE, quien se encontraba conversando con otra personal haciéndole entrega de la papeleta sin colocar nada en ella, su persona no pudo esperar a que la Sra. Termine su conversación, puesto que tenía que ir urgente a la ex mutual a entregar unos medicamentos a su jefe Sr. Luis Lora. Asimismo, al llegar a la oficina de su jefe y ya allí recibe la llamada de la Sra. UCEDA GARNIQUE, preguntando si estaba allí y a su vez le manifiesta que había cometido



un acto de arrancarle la papeleta de la mano, al regresar con respeto se dirige a la Sra. UCEDA GARNIQUE y le entrega la papeleta indicándole que ella no tiene por qué mal informarle a su jefe, acto seguido ella le contesta de mala manera muy malcriada, a lo que le pedí que evita problemas y respetara sin embargo la Sra. Seguía con frases que no vienen al caso, al grado de meterse en su vida personal y privada, pues es allí que colocó de manera a hora en la papeleta, y no la hora que salió en su momento, sino la hora en que terminó de pedirle que lo haga, también señala que, no es la primera vez que su persona recibe un mal trato por parte de la Sra UCEDA GARNIQUE, escuchándola referirse mal de su persona tratando con otras personas de dañar su honor y reputación, generando un mal ambiente laboral y hostil.

- 3.3. Que, mediante Memorandos N° 4579 y N° 4580-2023/MPCH/GRRHH de fecha 25 de julio de 2023, la Gerencia de Recursos Humanos, remite a la Secretaría PAD, el expediente administrativo de las servidoras PATRCIA UCEDA GARNIQUE y KATTIA LILIANA TORRES ACUÑA, a fin de que realice la precalificación de los hechos.
- 3.4. En este contexto, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos, luego de haber realizado la investigación preliminar respecto a los hechos advertidos, emite su Informe de Precalificación N° 38-2024-MPCH/STPAD, recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra las servidoras KATTY LILIANA TORRES ACUÑA y PATRICIA UCEDA GARNIQUE por la presunta comisión de las faltas previstas en el literal j) del artículo 119° del Reglamento de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, al haber transgredido el literal m) del mismo reglamento.

IV. MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN

La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios ha considerado los medios probatorios descritos en su Informe de Precalificación N° 000076-2024-MPCH/GRRHH-STPAD-S, sin embargo, este Órgano Instructor luego de haber evaluado los actuados, ha considerado incorporar los siguientes medios probatorios:

- a) Informe N° 08-2023/MPCH-PUE de fecha 19 de julio de 2023, presentado por la servidora PATRICIA UCEDA GARNIQUE.
- b) Expediente N° 592324, donde la Lic. KATTY LILIANA TORRES ACUÑA, en el que narra los hechos suscitados en la fecha del 19 de julio de 2023.
- c) Memorandum N° 4580-2023-MPCH/GRRHH de fecha 25 de julio de 2023, a través del cual la Gerencia de Recursos Humanos, remite los actuados a la Secretaría Técnica PAD, a fin de precalificar los hechos.

V. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De acuerdo a los hechos investigados, las servidoras PATRICIA UCEDA GARNIQUE y KATTY LILIANA TORRES ACUÑA, presuntamente habrían transgredido la siguiente norma:

- **Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo**
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:
(...)
m) Guardar un comportamiento adecuado basado en el respeto, cortesía y buen trato para con sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y público en general.

5.1. FUNDAMENTO POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD.

- 5.1.1. Que, nos encontramos ante una relación laboral, cuando se verifica la existencia copulativa de: (i) La prestación de servicios, (ii) la remuneración y (iii) la subordinación, verificado su existencia formal y material, nos permite afirma – a nivel administrativo – que existe un vínculo de naturaleza



laboral.¹ En esa línea, cabe mencionar que la Entidad, en calidad de empleador, ostenta el poder de dirección el cual lo faculta para sancionar al servidor civil ante el incumplimiento de funciones y/u obligaciones, configurándose una falta de carácter disciplinario (ya sea por acción y/u omisión), en ese sentido, podemos decir que la responsabilidad administrativa disciplinaria como una manifestación de *ius puniendi* es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que comentan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo PAD e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso, según lo dispuesto por el artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057.² En resumen, respecto al procedimiento administrativo disciplinario se justifica en la especial relación de poder en que se encuentra sometido de forma voluntaria el servidor civil.

5.1.2. En ese sentido, es de advertir que por 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.

5.1.3. En este contexto, debemos recordar que el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos *el ius puniendi* con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado.³

5.1.4. Por otro lado, la Resolución Gerencial N° 000142-2025-MPCH/GM de fecha 18 de febrero de 2025, la Gerencia Municipal, declaró la nulidad de oficio de la Resolución de Gerencia N° 000268-2024-MPCH/GRRHH de fecha 09 de abril de 2024, que inició procedimiento administrativo disciplinario contra las servidoras PATRICIA DEL CARMEN UCEDA GARNIQUE y KATTYA LILIANA TORRES ACUÑA, por encontrarse incurso en causal de nulidad establecida en el numeral 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, al existir contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias; al respecto el Informe Técnico N° 000992-2024-SERVIR-GPGSC de fecha 15 de julio de 2024 emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ha indicado lo siguiente:

"2.5. En efecto, al declararse la nulidad de los actos del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), se debe retrotraer los actuados hasta la etapa en la que se produjo el vicio de nulidad, por lo que se deberá iniciar nuevamente el procedimiento con la emisión del nuevo acto que corresponda, previa observancia del transcurso del plazo de prescripción correspondiente.

¹ En virtud de dicho vínculo jurídico, se despliegan prestaciones y obligaciones recíprocas. Por un lado, el servidor civil ejecuta las funciones según el objeto de su contratación y se encuentra a disposición de su empleador. Por otro lado, el empleador (entidad pública) tiene la obligación, entre otras, de pagar la remuneración y entregar los demás beneficios sociolaborales.

² DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM - Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

(...)

Artículo 91.- Responsabilidad administrativa disciplinaria La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia.

(...)

³ Resolución N° 000117-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala



2.6. De este modo, sobre esto último, debe señalarse que como consecuencia de la declaración de nulidad del acto de inicio de PAD (dado los efectos jurídicos que tiene dicha declaración) se puede inferir que se reanuda el cómputo del plazo de prescripción para el inicio de PAD, pues resulta menester indicar que dicho plazo había sido suspendido precisamente con la notificación del inicio de PAD de acuerdo a lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 252 del TUO de la LPAG, norma que se aplica supletoriamente al régimen disciplinario de la LSC.

2.7. En tal sentido, la referida reanudación del cómputo del plazo de prescripción se dará a partir del día siguiente de la notificación del acto que declara la nulidad respectiva (según la modalidad de notificación correspondiente), ello conforme se infiere de lo establecido en el artículo 144° del TUO de la LPAG. Para tal efecto, deberá verificarse si el cómputo del plazo de prescripción a reanudar será sobre el periodo restante del plazo de prescripción de tres (3) años o del plazo de un (1) año, según corresponda

Que, finalmente concluye: "2.6. se colige que ante la declaración de nulidad –por parte de la autoridad competente– del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario o de la sanción impuesta a un servidor o ex servidor, corresponderá que se retrotraiga el referido procedimiento hasta la etapa en la que el acto viciado fue emitido, correspondiendo que se emita nuevamente el acto respectivo –previa observancia de los plazos de prescripción– a fin que se continúe con el trámite del PAD." (Subrayado agregado).

5.1.5. Que, bajo estos lineamientos, se tiene en cuenta que, al haberse declarado la nulidad de oficio de la Resolución de Gerencia N° 268-2024-MPCH/GRRHH de fecha 09 de abril de 2024, se reanudan los plazos de prescripción, por lo que, este Órgano Instructor, se encuentra facultado para instaurar el procedimiento administrativo disciplinario contra las servidoras PATRICIA DEL CARMEN UCEDA GARNIQUE y KATTIA LILIANA ACUÑA, conforme a la normativa vigente.

5.1.6. El Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, emite Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, al respecto en su fundamento 11, ha señalado *"Es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias. Las sanciones previstas en la Ley N° 30057 son la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses, la destitución y la inhabilitación (como accesoria a la destitución y como principal en el caso de ex servidores)"*, asimismo en su fundamento 13, señala: *"La sanción de amonestación escrita, en cambio, sí requiere que se lleve a cabo un procedimiento administrativo disciplinario previo por la comisión de alguna falta de carácter leve prevista en el Reglamento Interno de Servidores Civiles o en el Reglamento Interno de Trabajo, la autoridad que instruye y sanciona es el jefe inmediato del presunto infractor, quien emite su informe final determinando la imposición de una sanción que es oficializada por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces"*.

5.1.7. Que, desde esta perspectiva, se aprecia que la tipificación de las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita ha sido delegada a las entidades, de modo que estas sean las que tengan a su cargo efectuar tal tipificación en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS. Siendo ello así, este documento de gestión, además de contener las obligaciones a las que se encuentran sujetos los servidores, debe prever también las consecuencias que acarrea el incumplimiento de tales obligaciones, representadas así en el listado leves.

5.1.8. Entonces, bajo este orden de ideas, la falta disciplinaria leve imputada al administrado se encuentra tipificada en el artículo 119° inciso j) Y otros que perjudiquen el servicio administrativo y público que no revistan mayor gravedad ni perjuicio a la institución", subsumiéndose a su vez en el artículo



87° inciso m) del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, que indica que son obligaciones de los servidores de la Municipalidad, además de las que se deriven las disposiciones legales y administrativas, las de "Guardar un comportamiento adecuado basado en el respeto, cortesía y buen trato para con sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y público en general", en este contexto, de los hechos suscitados se advierte la existencia de indicios que entre las servidoras PATRICIA UCEDA GARNIQUE y KATTYA LILIANA TORRES ACUÑA, existe un comportamiento en donde prima la falta de respeto, cortesía y el buen trato dentro del ambiente laboral, por lo tanto, existen razones suficientes para instaurar procedimiento administrativo disciplinario contra las servidoras.

5.1.9. Por lo tanto, la acción de transgredir las normas precitadas por parte de las servidoras Sra. PATRICIA UCEDA GARNIQUE y la Lic. Enf. KATTY LILIANA TORRES ACUÑA, al no tener un buen comportamiento en el interior de las instalaciones de su centro de labores no sólo una vez, sino varias veces, han propiciado malas conductas por ambas partes, las que constituyen los hechos que con base al principio de causalidad, configuran la conducta pasible de sanción, pues son valga la redundancia, la CAUSA de que se le impute la presunta falta disciplinaria tipificada en el inciso j) del artículo 119° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

VI. LA POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA

6.1. Es de precisar que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él/ellos como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias

Las faltas de carácter disciplinario pueden ser sancionadas, previo proceso sancionador, con amonestación escrita, suspensión o destitución siendo que la falta disciplinaria atribuida, sería la falta administrativa tipificada en el artículo 85°, literal "f" de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

6.2. Dicha graduación se debe efectuar atendiendo al **Principio de Razonabilidad**, por el cual las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción, así como, al **Principio de Proporcionalidad** con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, por el cual las sanciones deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observándose la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, la sanción deberá ser equivalente a la finalidad que persigue prevenir la falta administrativa y al **Principio de Culpabilidad como requisito para la aplicación de la sanción**, culpabilidad en su acepción de categoría jurídica, incluye los elementos de capacidad de imputación, conocimiento de antijurídica y la exigibilidad de la conducta conforme a Derecho, siendo este nivel donde se evalúan las causales de exclusión de culpabilidad, conocidos como eximentes de responsabilidad, comprendidos en el art. 104° del D. S. 004-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Ley 30057.

6.3. Del examen de los hechos y evidencia presentada, por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria al afectar el adecuado funcionamiento de la administración pública de la Entidad, la posible sanción a la falta cometida es la de AMONESTACIÓN ESCRITA, sanción que motivadamente podría ser graduada por los Órganos Instructores y Sancionadores competentes.

VII. PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGO

En concordancia con el numeral 93.1 artículo 93° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que prescribe lo siguiente: "***La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y***



antecedentes que dan lugar al inicio del procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. (Subrayado agregado).
(...)"

De acuerdo a ello, se le otorga a las servidoras **PATRICIA UCEDA GARNIQUE** y **KATTY LILIANA TORRES ACUÑA**, el plazo de **cinco (5) días hábiles** para efectuar sus descargos, contados a partir del día siguiente de notificado el presente acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario.

VIII. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD DE PRÓRROGA

De conformidad con lo establecido en el artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, la autoridad competente para recibir el descargo por escrito o la solicitud de prórroga del plazo, es el **ÓRGANO INSTRUCTOR**, siendo en el presente caso el Gerente de Recursos Humanos.

IX. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR CIVIL

El artículo 96° del Reglamento General de la Ley Servir, regula los Derechos en impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario, siendo los siguientes:

"96.1. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

96.2. Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.

96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in idem".

Que, habiéndose valorado la documentación que obra en el expediente administrativo y en mérito a las investigaciones realizadas por parte de la Secretaría Técnica y estando este Órgano Instructor conforme con los lineamientos expresados, se colige que la presunta infractora habría incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria contenida en el literal f) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, asimismo los servidores han transgredido los principios previstos en los numerales 2 y 3 del artículo 6° y numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

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 15 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 al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Asimismo, teniendo en cuenta la documentación sustentatoria, las consideraciones precedentes, las normas vigentes y en observancia de los principios de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, causalidad, entre otros principios regulados en el artículo 248° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N° 27444."



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra las servidoras **PATRICIA UCEDA GARNIQUE** y **KATTY LILIANA TORRES ACUÑA**, por la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 119° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, al haber vulnerado el inciso m) del artículo 87° del mismo reglamento, conforme a las consideraciones expuestas en la presente.

ARTÍCULO SEGUNDO. - OTORGAR a las servidoras **PATRICIA UCEDA GARNIQUE** y **KATTY LILIANA TORRES ACUÑA**, el plazo de **CINCO (05) DÍAS HÁBILES** computados a partir de la notificación de la presente Resolución, para la presentación de los descargos, pudiendo además ofrecer los medios probatorios que sean necesarios para acreditar los hechos alegados en su favor, de conformidad con lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 106 y 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación del presente acto resolutivo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFIQUESE la presente resolución a las servidoras **PATRICIA UCEDA GARNIQUE** y **KATTY LILIANA TORRES ACUÑA** con los actuados que son parte del expediente, conforme a ley, avocándose al conocimiento de la instrucción del presente procedimiento el funcionario que suscribe.

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