



VISTO:

El Informe de Precalificación N° 50-2024-MPCH/STPAD de fecha 01 de abril de 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la Carta N° 27-2024-MPCH/SGPV de fecha 03 de abril de 2024, el Informe Final de Instrucción N° 001-2024-MPCH-SGPV de fecha 13 de mayo de 2024 emitido por la Sub Gerencia de Participación Vecinal, 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



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 : FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR
D.N.I N° : 16681862
DOMICILIO : Calle La Plata N° 070, Urb. San Eduardo, Chiclayo, Lambayeque
CARGO DESEMPEÑADO : Personal Administrativo.
RÉGIMEN : D. LEG. N° 276
DEPENDENCIA : Sub Gerencia de Participación Vecinal.

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

- 2.1. Mediante Informe N° 896-2023-MPCH/GRRHH/C.G.A.EMPL de fecha 04 de abril de 2023, suscrito por el Sr. Carlos Mora Velásquez, controlador de asistencia de personal CAS empleados, informó a la Gerencia de Recursos Humanos, respecto de las inasistencias injustificadas correspondientes a los periodos 2022 y 2023 del servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, quien se desempeña como administrativo en la Sub Gerencia de Participación Vecinal.
- 2.2. Mediante Memorandum N° 2480-2023-MPCH/G.RR.HH de fecha 19 de abril de 2023, la Gerencia de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, los actuados a fin de que proceda a efectuar la precalificación de los hechos informados por el controlador de asistencia.
- 2.3. Mediante Carta N° 245-2023-MPCH/STPAD de fecha 01 de agosto de 2023, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicitó el informe escalafonario del servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, obteniendo como respuesta el Memorando N° 5410-2023-MPCH-G.RR.HH, adjuntándose el Informe N° 2017-2023-MPCH-G.RR.HH-AEL de fecha 22 de agosto de 2023 y el Récord Individual de Asistencia del año 2022, verificándose que el servidor ha incurrido en inasistencia de 17 días durante el periodo enero hasta diciembre de 2022.
- 2.4. Mediante Informe N° 2017-2023-MPCH-GRRHH/C.G.A EEMPL de fecha 18 de agosto de 2023, el Área de Control de Asistencia, hace de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos, las inasistencias injustificadas del servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR durante los periodos 2022 y 2023.
- 2.5. Mediante Informe de Precalificación N° 50-2024-MPCH/STPAD de fecha 01 de abril de 2024, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomienda iniciar procedimiento disciplinario al servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, por la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el segundo supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.6. La Sub Gerencia de Participación Vecinal, a través de la Carta N° 27-2024-MPCH/SGPV de fecha 03 de abril de 2024, dispone iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, por la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el segundo supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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

- 3.1. El servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR ha incurrido en la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal j) 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:



(...)

- j) **Las ausencias injustificadas** por más de tres (03) días consecutivos o **por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario**, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.

Estas inasistencias injustificadas fueron puestas de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos a través del Informe N° 896-2023-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPL de fecha 04 de abril de 2023 y posteriormente en un documento detallado, siendo el Informe N°2017-2023-MPCH-GRR.HH/C.G.A.EMPL, en el que adjuntó el Récord Individual de Asistencia de los periodos 2022 y 2023.

3.2. Los hechos que configuran la falta administrativa.

Del Récord individual de asistencia del periodo 2022, se apreció que el servidor cuenta con un total de diecisiete (17) días de inasistencias injustificadas no continuas, de acuerdo como se detalla:

MES	Días de inasistencias injustificadas	ACUMULADO POR MES
Enero	31	01 día
Febrero	21,22	02 días
Abril	05,07	02 días
Mayo	16,30	02 días
Agosto	22,25	02 días
Octubre	16	01 día
Noviembre	18,24	02 días
Diciembre	06,19,20,21,22	05 días
Total inasistencias año 2022		17 días no consecutivos

En este contexto, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Órgano Instructor han identificado que la falta disciplinaria imputada, se configura conforme al siguiente cuadro:

PERIODO	MES	DÍAS FALTOS	TOTAL DE DÍAS FALTOS
30 DÍAS 24/11/2022 AL 24/12/2022	noviembre – diciembre	24 Nov. 06,19,20,21,22 Dic.	06 días NO CONSECUTIVOS en un periodo de 30 días calendario
TOTAL DE DÍAS FALTOS			06 DÍAS

- 3.3. Este Órgano Sancionador, ha considerado los siguientes **medios probatorios** que sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria:

- a. **Informe N° 896-2023-MPCH/GRRHH/C.G.A.EMPL** de fecha 04 de abril de 2023, suscrito por el Sr. Carlos Mora Velásquez, controlador de asistencia de personal CAS empleados, informó a la Gerencia de Recursos Humanos, respecto de las inasistencias injustificadas correspondientes a los periodos 2022 y 2023 del servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR.



- b. **Informe N° 440-2023-MPCH/CONTROL GENERAL DE ASISTENCIA** de fecha 08 de agosto de 2023, emitido por el controlador de asistencia, en el que se detallan las inasistencias del servidor durante los meses de enero y diciembre de 2023, advirtiéndose que, durante el 24 de noviembre hasta el 24 de diciembre de 2023, ha incurrido en más de cinco (5) días no consecutivos en el periodo de treinta (30) días.
- c. **Informe N° 2017-2023-MPCH-GRR.HH/C.G.A.EMPL** de fecha 18 de agosto de 2023, a través del cual se informa a la Gerencia de Recursos Humanos, las inasistencias del servidor, durante los periodos 2022 y 2023, adjuntando el Récord Individual de Asistencia de los periodos antes referidos.
- d. **Récord Individual de Asistencia del periodo 2022**, verificándose que el servidor durante el mes de noviembre de 2022, registra el día 24 como inasistencia injustificada, asimismo, durante el mes de diciembre los días 06,19,20,21,22 también registra como inasistencia, hechos que acreditan la comisión de la falta imputada.
- e. **Solicitud de fecha 17 de noviembre de 2022 presentada por el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR**, en el que señala, que sólo pidió permiso para ausentarse en la fecha del 18 de noviembre de 2022, sin embargo, el servidor ha insistido en la fecha del 24 de noviembre de 2022.
- f. **Solicitud de fecha 30 de noviembre de 2022 presentada por el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR**, en el que señala se le conceda licencia para ausentarse a partir del día 12 al 16 de diciembre de 2022, y desde el 23 al día 30 de diciembre de 2022, acreditándose que los días en que se ausentó, no corresponde a las fechas que se identificaron en el mes de diciembre de 2022 como inasistencias injustificadas.

3.1.3. La Norma Jurídica vulnerada.

De los hechos suscitados, la imputación de falta disciplinaria y los medios probatorios que la sustentan, la norma jurídica vulnerada por el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR es la siguiente:

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

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

1. La inasistencia al centro de trabajo sin previa autorización y sin justificación correspondiente.
(...)

Art. 87°.- Obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad

Son obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad, además de las que se deriven de las disposiciones legales y administrativas vigentes, las siguientes:

- a) **Concurrir puntualmente, registrando su ingreso y salida, a su centro de labores, de acuerdo al horario establecido**, portar el fotocheck de identificación y vestir el uniforme institucional, así como utilizar correctamente los implementos de seguridad que le hayan sido entregados para el desarrollo de sus funciones.
(...)

Art. 88°.- Prohibiciones de los servidores de la Municipalidad

Son prohibiciones de los servidores de la Municipalidad, además de las que se deriven las disposiciones legales y administrativas, las siguientes:

- a) Ausentarse injustificadamente del centro de trabajo.



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, sosteniendo que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna, así en su fundamento 26 ha precisado lo siguiente:

"26. El literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, estos son:

- (i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos; en un periodo de 30 días calendario*
- (ii) **Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario;** y*
- (iii) Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario. (Énfasis agregado).*

4.2. En ese orden de ideas, es preciso referirnos a lo resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N°12034-2014-LIMA, donde ha establecido que no es suficiente comunicar al empleador que no se acudirá al centro de labores, sino que dicha inasistencia debe ser justificada en el plazo que establece la ley o el reglamento interno de trabajo, caso contrario, se incurre en causal de sanción disciplinaria.

4.3. El Tribunal Constitucional, indica que *"se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo".*¹ De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N°01177-2008-PA/TC, se precisó que para su comisión *"requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura"*²

4.4. En ese contexto, la sala en el mencionado acuerdo plenario concluye en su fundamento 30, que la ausencia injustificada consiste la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, **deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario;** o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

4.5. En otras palabras, **se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario;** o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios, siendo que en el presente caso de la revisión de los documentos probatorios se evidencia que el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, registra inasistencias por más de cinco (5) días consecutivos durante los meses de noviembre y diciembre del periodo 2025, por lo tanto, los hechos descritos configuran la presunta comisión de la falta disciplinaria imputada.

4.6. Asimismo, es necesario remitirnos a lo resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 12034-2014-LIMA, donde ha establecido que no es suficiente que el trabajador comunique al empleador que no se acudirá al centro de labores, sino que dicha inasistencia debe ser justificada en el plazo que establece la ley o el Reglamento Interno de Trabajo, caso contrario, se incurre en causal de sanción disciplinaria; así se tiene que según el Reglamento Interno de Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo regula en el inciso 1) del art. 40°, Se considera inasistencia injustificada en los casos siguientes: *"La inasistencia al centro de trabajo sin previa autorización y sin justificación correspondiente. (...)"*

² Fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC



4.7. En ese contexto, la sala en el mencionado acuerdo plenario concluye en su fundamento 30, lo siguiente:

"30. En ese contexto, podemos concluir que la ausencia justificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario."

4.8. Respecto al caso que nos ocupa, el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, fue notificado con la Carta N° 27-2024-MPCH/SGPV en la fecha de 03 de abril de 2024, el inicio de procedimiento administrativo disciplinario, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para que realice el descargo correspondiente.

4.9. Asimismo, se tiene que el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, HA PRESENTADO DESCARGOS a cinco (5) folios, anexando doce (12) folios entre cartas, actas y solicitudes, presentados como medios probatorios, sin embargo, de la evaluación de los descargos presentados, el servidor sólo ha pretendido desvirtuar la imputación en un párrafo del numeral III, del cual se extrae lo siguiente:

"(...)

EN ESE ORDEN DE IDEAS, el suscrito atendiendo a su deber como FUNCIONARIO MIEMBRO DEL EQUIPO DE TRANSFERENCIA ENTRANTE de la gestión de la Municipalidad Provincial de Cutervo, año 2022, participó en las fechas que fue requerido tal cual se evidencia en el Acta de transferencia de Gestión del 28 de diciembre de 2022 donde se detallan los miembros del ETTE y figura mi persona, así como la solicitud de permiso para ausentarme la fecha 18 de noviembre del 2022 y la solicitud de licencia por motivos personales a cuenta de vacaciones de fecha 30 de noviembre del 2022, tal cual se puede corroborar en los medios probatorios anexos, no obstante, al no anticipar la carga que aquello implicaba me vi forzado a excederme en el tiempo solicitado a fin de cumplir con la labor encomendada, caso contrario sería a la vez procesado y sancionado por incumplir con mis funciones

Siendo así, presento los medios probatorios que demuestran que estuve realizando mis funciones como funcionario responsable de la gestión saliente y cuya dilación es el motivo por el cual me vi forzado a inasistir a mi centro de labores, más no por VOLUNTAD DE INASISTIR, si no en cumplimiento de una labor encomendada por la autoridad pertinente, existiendo un eximente de responsabilidad que su despacho deberá evaluar y consecuentemente absolverme de todos los cargos, en virtud de los principios del Procedimiento Administrativo Sancionador.

"(...)"

4.10. Que, de la falta disciplinaria imputada, los medios probatorios que sustentarían su comisión, y los descargos realizados por el servidor, se advierte lo siguiente:

- a. Se inició procedimiento administrativo disciplinario al servidor, al haber incurrido en seis (6) inasistencias no consecutivas durante los días **24 de noviembre de 2022 y 06,19,20,21,22 de diciembre de 2022**, imputándosele la falta prevista en el segundo supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- b. Habiendo evaluado los descargos presentados por el servidor, se verifica que sólo solicitó permiso para ausentarse en la fecha de 18 de noviembre de 2022, conforme se acredita con la solicitud presentada con fecha 17 de noviembre de 2022, a través del expediente N° 541471, señalando lo siguiente: *"(...)* para el día de mañana viernes 18 de noviembre a horas 10:00 am; solicito permiso para ausentarme en la fecha antes indicada a efectos de cumplir con las funciones que me son asignadas conforme a la Resolución de Contraloría No 267-2022-CG; y Directiva No 016-2022-CG/PREVI."
- c. Se advierte que el servidor en el mes de noviembre de 2022, sólo solicitó permiso para ausentarse el día 18 más no el 24 de noviembre, conforme se verifica en el Récord Individual de Asistencia, siendo que además la inasistencia injustificada imputada en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario



corresponde al día 24 de noviembre y no al 18, conforme trata de justificar el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR.

- d. Por otro lado, el servidor ha señalado que solicitó con fecha 30 de noviembre de 2022, licencia por motivos personales a cuenta de vacaciones, conforme se verifica en el documento presentado, signado con el expediente N° 544990, señalando lo siguiente: *"Que, recorro ante su despacho en mi calidad empleado de esta Institución Edil, a efectos de solicitar se sirva concederme Licencia por motivos personales, para ausentarme de mi centro de trabajo y hacerlos efectivos a partir del **día 12 al 16 de diciembre y del 23 al día 30 de diciembre del año 2022**, con cargo a ser descontados de mis vacaciones programadas para el mes de (Enero de 2023)."* (Énfasis agregado).
- e. Que, respecto al párrafo precedente, se advierte que el servidor sólo solicitó permiso por los días **16 y 23 al 30 de diciembre de 2022**, sin embargo, los días de inasistencia identificados en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario son los siguientes **06,19,20,21,22 de diciembre de 2022**, verificándose que los días de permiso solicitados no corresponde a los días de inasistencia identificados durante el mes de diciembre de 2022, hechos que se acreditan en el Récord Individual de Asistencia del periodo 2022, por lo tanto, lo señalado por el servidor no desvirtúa la comisión de la falta imputada.
- f. Asimismo, el servidor señala que su solicitud de permiso se debe al cumplimiento de su deber como Miembro del Equipo de Transparencia Entrante de la gestión de la Municipalidad de Cutervo en el año 2022, participando en las fechas que fue requerido, motivo por el cual solicitó permiso para ausentarse el día 18 de noviembre de 2022 y mediante solicitud de fecha 30 de noviembre de 2022, solicitó licencia a cuenta de vacaciones los días 12 al 16 de diciembre y del 23 al 30 de diciembre de 2022, en este contexto, se advierte que el servidor ha pretendido justificar sus inasistencias argumentando que estaba en la obligación de cumplir con su deber, sin embargo, las actividades que estuvo realizando son ajenas a las labores de la institución, más aún si los días que incurrió en inasistencias injustificadas no fueron las mismas fechas que solicitó permiso y/o licencia a cuenta de vacaciones, por lo tanto, el servidor no ha desvirtuado la imputación de la falta disciplinaria imputada.

4.11. La Sub Gerencia de Participación Vecinal, emite su Informe Final de Instrucción N° 001-2024-MPCH-SGPV de fecha 13 de mayo de 2024, realiza pronunciamiento sobre la comisión de la falta imputada, señalando lo siguiente:

"(...) el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, NO INASISTIÓ los diez (17) días atribuidos a su persona al Inicio del Presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, tal cual se desprende de los descargos y medios probatorios generados en la investigación realizada por este Órgano Instructor con apoyo de la Secretaría Técnica del PAD (...).

(...)

3. En consecuencia, queda acreditada fehacientemente que el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, ha justificado sus inasistencias correspondiente en el periodo comprendido desde el 31/01/2022 al 22/12/2022; lo cual sumaría un total de 17 días de inasistencias injustificadas, situación que evidencia que los hechos imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como la configuración de la falta establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, NO CONFIGURA falta alguna que se le impute la presunta falta disciplinaria."

4.12. Respecto a lo señalado por el Órgano Instructor, esta autoridad sancionadora, no comparte los lineamientos esbozados, puesto que no se ha realizado un análisis conforme corresponde a la falta disciplinaria imputada y los hechos que la configuran, ha señalado que se le imputó diecisiete (17) días de inasistencias, sin embargo, esto no se ajusta a la imputación que de forma expresa se ha descrito tanto en el Informe de Precalificación N° 50-2024-MPCH/STPAD emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, así como en el acto de inicio a través de la Carta N° 27-2024-MPCH/SGPV, en su numeral 5, pág. 5, en el que se aprecia un cuadro donde se detalla los días de inasistencia del servidor, siendo el 24 de noviembre de 2022 y 06,19,20,21,22 de diciembre de 2022, días que configuran la comisión de la falta imputada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.



- 4.13. La Gerencia de Recursos Humanos a través de la CARTA N° 830-2024-MPCH/G.RR.HH de fecha 29 de mayo de 2024, recepcionado por el mismo servidor con fecha 31 de mayo de 2024, se notifica el Informe Final de Instrucción N° 001-2024-MPCH/SGPV, a fin de que pueda ejercer su derecho a la defensa a través del respectivo Informe Oral, de conformidad con el artículo 112³ del Reglamento de la Ley del Servicio Civil; sin embargo, el servidor no ha solicitado la realización de dicha diligencia.
- 4.14. Que, finalmente teniendo en consideración lo expuesto por el Tribunal del Servicio Civil, se concluye que el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, ha incurrido en la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haberse identificado y acreditado las inasistencias injustificadas por seis (6) no consecutivos durante los meses de noviembre y diciembre de 2022.

V. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, el Órgano Instructor en su Informe Final de Instrucción N° 001-2024-MPCH-SGPV de fecha 13 de mayo de 2024, ha considerado que debe absolverse de la presunta falta administrativa incurrida por el servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR y declararse el ARCHIVO del presente procedimiento administrativo disciplinario.

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,⁴ y 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.

³ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
(...)

Art. 112.- Informe Oral

Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral.

⁴ Informe Técnico N° 521-2021-SERVIR-GPGSC,



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 Estado**⁵: **Se evidencia**, configura una infracción a los intereses generales de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, debido que el servidor desempeña funciones como personal administrativo dentro de la Sub Gerencia de Participación Vecinal, la misma que brinda servicios directamente a los ciudadanos, ocasionado que las inasistencias injustificadas, perjudiquen la atención al público y en la tramitación de los documentos que la Sub Gerencia recepcione, razón por la cual al faltar a sus deberes laborales, su actuar repercute en los servicios que brinda la entidad.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**:⁶ Este criterio **se evidencia**, en el extremo que el servidor ha tratado a través de sus descargos y los documentos que anexa como medios probatorios, tratar de inducir a error a las autoridades del PAD, al haber referido que indicado que solicitó permiso los días 18 de noviembre de 2022, y 12 al 16, 23 al 30 de diciembre de 2022, por el contrario ha tratado de confundir en la evaluación de los hechos, puesto que las inasistencias injustificadas que se imputaron el inicio del PAD no corresponden a los permisos solicitados por el servidor.
- a) **El grado de jerarquía**⁷ **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 desempeñaba como personal administrativo en la Sub Gerencia de Participación Vecinal.
- b) **Las circunstancias en que se comete la infracción**⁸: **Se evidencia**. Durante el regular desarrollo de sus funciones, en circunstancias donde más se necesitaba de sus servicios como personal de administrativo para las que ha sido capacitado sin que existan factores externos o circunstancias ajenas.

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).

"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.**"

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).

"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."

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).

"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.**

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).

"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."



- c) **La concurrencia de varias faltas:**⁹ **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.
- d) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:**¹⁰ **No se evidencia**. De los actuados se identifica a la investigada como única responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.
- e) **La reincidencia en la comisión de la falta:**¹¹ **No se evidencia** este presupuesto.
- f) **La continuidad en la comisión de la falta:**¹² **Se evidencia** este presupuesto, ya que se realizó de manera continua los días 24 de noviembre de 2022 y 06, 19, 20, 21 y 22 de diciembre de 2022.
- g) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:**¹³ **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:**¹⁴

El acto infractor se encuentra tipificado como tal en el literal j) 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**¹⁵, en cuanto a garantizar la atención a los trámites realizados en la Sub Gerencia de Participación Vecinal.

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).

"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."

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).

"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."

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).

"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.**"

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).

"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."

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).

"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."

¹⁴ 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."

¹⁵ 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



- **Antecedentes del servidor:**¹⁶ 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.**¹⁷

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.**¹⁸

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 considera que tuvo la intención de incurrir en inasistencias, si bien es cierto no continuas, pero ninguna de ellas respecto de los días 24 de noviembre de 2022, y 06,19,20,21,22 de diciembre las ha justificado.

- **Reconocimiento de responsabilidad.**¹⁹

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**, pues en sus descargos no ha reconocido su responsabilidad, ni tampoco se ha presentado a emitir Informe Oral.

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

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

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).

“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.”

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).

“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.”

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).

“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.**”

¹⁹ **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.**”



incurrido en faltas injustificadas no continuas de seis (06) días, por lo tanto, este Órgano Sancionador ha optado por **modificar** la propuesta de archivo recomendada por el Órgano Instructor, puesto que no corresponde disponer el archivo, debido a que el servidor NO ha justificado las inasistencias incurridas e imputadas en el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (24 de noviembre de 2022 y 06,19,20,21,22 de diciembre de 2022), por lo tanto, al no haber desvirtuado los hechos imputados, corresponde imponer al servidor FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR, la sanción de **SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, por la comisión de la falta prevista en el literal j) 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 accesoria."

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 TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, al servidor **FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNÍQUESE al servidor **FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR**, 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 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 **FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR**, 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 **FRANCISCO VIRGILIO CASTAÑEDA AGUILAR** en su domicilio ubicado en calle La Plata N° 070 – Urb, San Eduardo, Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque.

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR a la Gerencia de Tecnologías de la Información y Estadística, la publicación de la presente resolución en la Portal Web Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

ARTÍCULO SEXTO: DISPONER que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, conserve el expediente administrativo disciplinario N° 557359, 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 RECURSOS HUMANOS
AREA DE ESCALAFON Y LEGAJOS
AREA DE CONTROL DE ASISTENCIA
AREA DE COMPENSACIONES
AREA DE CERTIFICACIONES Y LIQUIDACIONES