



VISTO:

El Informe de Precalificación N° 000049-2025-MPCH/GRRHH-STPAD-S de fecha 28 de marzo de 2025 emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y los actuados que obran en el expediente N° GRRHHSTPAD20250000050; 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 : JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS
DNI N° : 41463701
CARGO DESEMPEÑADO : Ayudante
RÉGIMEN LABORAL : Decreto Legislativo N° 728 – Obrero permanente
DEPENDENCIA : Sub Gerencia de Residuos Sólidos
DOMICILIO REAL : Calle San Francisco 1213, Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque.
SITUACIÓN ACTUAL : Con vínculo laboral vigente.

II. FALTA DISCIPLINARIA IMPUTADA Y LOS HECHOS QUE LA CONFIGURAN

La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios mediante Informe de Precalificación N° 000049-2025-MPCH/GRRHH-STPAD de fecha 28 de marzo de 2025, señala que el servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS habría transgredido los principios de Probidad e Idoneidad, previstos en los numerales 2 y 4 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, sin embargo, este Órgano Instructor al haber evaluado los hechos considera apartarse en parte de la referida recomendación, en el extremo de que el servidor habría transgredido el principio de Veracidad y no el de Idoneidad, conforme a los hechos suscitados, por lo tanto, al servidor se le imputa la siguiente falta disciplinaria:

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

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



(...)

q) Las demás que señale la ley.

La imputación de esta falta disciplinaria es de carácter remisivo, en ese sentido, el servidor habría transgredido los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

- **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

Artículo 6°.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad. - Actúa con rectitud, honrades y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

En este contexto, el servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS, habría transgredido los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública "*Principio de Probidad*", toda vez que el servidor presentó a una entidad financiera Banco Interbank, una boleta de pago correspondiente al periodo marzo de 2024, presuntamente emitida por la Entidad, sin embargo, dicho documento ha sido identificado que se encuentra adulterado, hecho que ha sido puesto en conocimiento a través del Informe N° 415-2024-MPCH/GRRHH-ARO de fecha 19 de abril de 2024, y corroborado por el Informe N° 000504-2025-MPCH/GRRHH-AC ambos emitidos por el jefe del Área de Compensaciones Obreros, en el que ha precisado lo siguiente: "*(...) la cual después de realizada la verificación se concluye que no coincide en los montos e información (Código V - VACACION) con la boleta de pago que emite el Sistema Informático de Remuneraciones - SRemu y que se encuentran en archivos digitales. Asimismo, debo señalar que en el mes de marzo 2024 el servidor obrero se encontraba de vacaciones, tal como se ha verificado en el Rol de vacaciones remitido por el Área de Control de Asistencia y en su Parte de Asistencia Obreros y en la boleta presentada en la carta de referencia no indica (Código V - VACACION).*"

De acuerdo a lo expuesto y los hechos suscitados, se advierte que el servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS, transgrediendo los principios éticos de la función pública, presuntamente habría adulterado la boleta de pago que emite la Municipalidad Provincial de Chiclayo, desplegando una conducta deshonesto, inmoral y no acorde a la verdad, en consecuencia, existen indicios suficientes para iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor.

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

- 3.1. Que, el Gestor de Convenio – INTERBANCK mediante documento S/N de fecha 10 de abril del 2024, solicita la RECTIFICACIÓN MONTO CUOTA – ENTREGA DE CARTAS DE AUTORIZACIÓN INSTITUCIÓN, a la Gerencia de Recursos Humanos, mediante el cual hacen de conocimiento que están realizando la entrega de las cartas de autorización de descuento mediante planilla única de pagos para su respectivo visto y control, de los servidores **SANCHEZ RAMOS JOSE LUIS** y **TORRES BARRANTES GENRRY TEOFILO**.
- 3.2. El Área de Remuneraciones Obreros mediante INFORME N°415-2024-MPCH/GRR.HH.ARO de fecha 19 de abril del 2024, emitido a la Gerencia de Recursos Humanos, mediante el cual remite la información respecto a la verificación de las planillas única de remuneraciones, donde se indica "*Debo señalar, que la boleta de pago del mes de marzo presentado por el trabajador SANCHEZ RAMOS JOSE LUIS se encuentra ADULTERADA*".
- 3.3. Que, mediante MEMORANDUM N°2163-2024-MPCH/G.RR.HH de fecha 22 de abril del 2024, se hace de conocimiento a la Secretaria Técnica del PAD, con el objetivo de iniciar investigación preliminar.
- 3.4. Que, mediante CARTA N°000015-2025-MPCH/GRRHH-STPAD de fecha 30 de enero del 2025, suscrita por la Secretaria Técnica del PAD, solicita a la Gerencia de Recursos Humanos remita informe técnico legal y copia fedateada de la boleta de pago del mes de marzo del año 2024 del servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

- 3.5. Que, mediante CARTA N°000026-2025-MPCH/GRRHH-STPAD fe fecha 13 de febrero del 2025, suscrito por el Secretario Técnico del PAD, siendo remitido a la Gerencia de Recursos Humanos, mediante el cual remite los antecedentes a fin de que emita el informe técnico legal.
- 3.6. Que, la Secretaria Técnica del PAD mediante CARTA N°000032-2025-MPCH/GRRHH-STPAD de fecha 24 de febrero del 2025, solicita a la Gerencia de Recursos Humanos, remitir un INFORME TÉCNICO LEGAL, del caso del expediente obrero JOSÉ LUIS SÁNCHEZ RAMOS.
- 3.7. Que, mediante INFORME N°000504-2025-MPCH/GRRHH-AC, de fecha 28 de febrero del 2025, suscrito por el Técnico del Área de Compensaciones, mediante el cual informa respecto a boleta del mes de marzo del 2024 del servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS. Concluyendo, que no coincide en los montos e información (Código V-VACACIÓN) con la boleta de pago que emite el Sistema Informático de Remuneraciones, asimismo, señala que el mes de marzo del 2024 el servidor obrero se encontraba de vacaciones, tal como se ha verificado en el Rol de vacaciones remitido por el área de Control de Asistencia y en su parte de Asistencia Obreros y en la boleta presentada en la carta de referencia no indica (Código V – VACACIONES).
- 3.8. Asimismo, mediante CARTA N°000045-2025-MPCH/GRRHH-STPAD de fecha 06 marzo del 2025, suscrito por la Secretaria Técnica del PAD, solicita los descargos por escrito del servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS, en un plazo de dos (02) días hábiles.
- 3.9. Que, mediante documento S/N presentado por el servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS, de fecha 18 de marzo del 2025, mediante el cual presenta sus descargos. En ese sentido, el servidor advierte que no existe adulteración alguna, indicando que las boletas del mes de marzo no presentan modificaciones. No obstante, no agrega ningún medio probatorio que respalde su descargo.
- 3.10. Que, mediante Informe de Precalificación N° 000049-2025-MPCH/GRRHH-STPAD de fecha 28 de marzo de 2025, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomendando iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS por la presunta comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber transgredido el numeral 2 y 4 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

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° 000049-2025-MPCH/GRRHH-STPAD-S, sin embargo, este Órgano Instructor luego de haber evaluado los actuados, ha considerado incorporar los siguientes medios probatorios:

- a) Boleta de pago del periodo marzo de 2024, presentada por el servidor JOSÉ LUIS SANCHEZ RAMOS al Banco Interbank, presuntamente adulterada con datos que no corresponden a su remuneración como ayudante de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos, en que se ha consignado como remuneración percibida el monto de S/. 970.02 (Novecientos setenta y 00/100 soles), monto total después que se ha realizado los descuentos respectivos.
- b) Boleta de pago del periodo marzo de 2024, emitida por la Entidad correspondiente al servidor JOSÉ LUIS SANCHEZ RAMOS, documento que contiene los datos reales respecto a la remuneración y descuentos realizados al presunto infractor, verificándose que sólo es remunerado por el monto de S/. 369.23 (Trescientos sesenta y nueve con 23/100 soles).
- c) Carta S/N de fecha 10 de abril de 2024, remitida por el Banco Interbank, haciendo de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos y a la vez la entrega de Carta de autorización para que se realice el descuento respectivo mediante planilla única de pagos a los servidores G.T.T.B y JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS, documento que fue derivado al Área de Compensaciones Obreros – ARO para el trámite correspondiente.
- d) Informe N° 415-2024-MPCH/GRRHH-ARO de fecha 19 de abril de 2024, emitido por el jefe del Área de Compensaciones Obreros, en el que da cuenta sobre las remuneraciones del servidor JOSÉ LUIS SANCHEZ RAMOS, señalando además que la boleta de pago presentada respecto del mes de marzo de 2024, se encuentra ADULTERADA.
- e) Memorando N° 001318-2025-MPCH/GRRHH de fecha 27 de febrero de 2025, mediante el cual la Gerencia de Recursos Humanos, solicita informe técnico respecto a la boleta del mes de marzo de 2024 correspondiente al



servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS, documento presuntamente adulterado que fue presentado al Banco Interbank.

- f) Informe N° 000504-2025-MPCH/GRRHH-AC de fecha 28 de febrero de 2025, el jefe del Área de Compensaciones Obreros, señala que después de haber verificado la boleta presentada por el servidor al Banco Interbank, se concluye que no coincide en los montos e información (Código V-VACAION) documento que emite el Sistema Informático de Remuneraciones - SRemu, indicando además que, en ese mes, el servidor se encontraba de vacaciones.
- g) Rol de Vacaciones emitido por el Área de Control de Asistencia Obreros, verificándose que el servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS, se encontraba de vacaciones en el mes de marzo de 2024, acreditándose que la boleta de pago presentada por el servidor, estuvo adulterada en los montos y en el CODIGO VACACION, habiéndose consignado en la boleta presuntamente adulterada como días laborados "31".

V. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De acuerdo a los hechos investigados, el servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS, presuntamente habría transgredido la siguiente norma:

- **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

Artículo 6°.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad.

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

Artículo 8°.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

(...)

2. Obtener ventajas Indebidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

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

- 5.1. 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 afirmar – 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

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



disciplinario se justifica en la especial relación de poder en que se encuentra sometido de forma voluntaria el servidor civil.

- 5.2. 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.
- 5.3. Asimismo, este Tribunal indicó en el considerando 48 de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC que: "el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: "Las demás que señale la ley". Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley¹⁹. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta".
- 5.4. Ante eso, el considerando 49 del citado precedente vinculante precisó que "a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento"
- Por lo tanto, se concluye que es válida la imputación del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 con los principios, deberes y prohibiciones de la Ley N° 27815.³
- 5.5. En el presente procedimiento, el servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS presuntamente habría transgredido los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que prescribe los principios de probidad y veracidad, respectivamente; al respecto es menester precisar que, en virtud al principio de **probidad**, existe el deber de actuar con **rectitud, honradez y honestidad**, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta del servidor, efectivamente infringió tal principio, toda vez que presentó al Banco Interbank, una boleta de pago correspondiente al periodo marzo 2024, presuntamente emitida por la Entidad con datos que no corresponden a su remuneración y descuentos, así como se adulteró en el Código VACACION, habiéndose consignado como días laborados "31", aún cuando el servidor se encontraba de vacaciones, conforme se acredita con el Reporte de Vacaciones emitido por el Área de Control de Asistencia Obreros; por lo que con tal hecho ha denotado una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio.
- 5.6. Del mismo modo, respecto al principio de **veracidad**, exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con los todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública resulta evidente que el servidor, al haber presentado a una entidad financiera un documento con contenido falso, esto es la boleta de pago del periodo del mes de marzo de 2024, presuntamente emitida por la Entidad, a todas luces se ha transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal, desplegando una conducta que contraviene los principios de la ética en la función pública.
- 5.7. En este contexto, el servidor presuntamente habría infringido los mencionados principios, infracciones que constituye la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, conducta que se acreditaría con la información solicitada por la Gerencia de Recursos Humanos al Área de Compensaciones Obreros, la misma que a través de los Informes N° 415-2024-MPCH/GRRHH-ARO de fecha

instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinar-ia 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° 000413-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, fundamentos 23, 24 y 26.



19 de abril de 2024 y N° 000504-2025-MPCH/GRRHH-AC de fecha 28 de febrero de 2025, se ha informado sobre la adulteración de la boleta de pago presentada por el servidor a una entidad financiera con la finalidad de obtener un beneficio particular, habiéndose valido de datos fraudulentos en cuanto a su remuneración, descuentos y situación laboral, situación que resulta suficiente para instaurar un procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor.

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 "d" 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 **DESTITUCIÓN** que acarrea la sanción accesoria de **INHABILITACIÓN** por el periodo de CINCO AÑOS contra **JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS**, 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 al servidor JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS, 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 ídem".

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 los literales j), o) y q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, transgrediendo los principios previstos en los numerales 2 y 5 del artículo 6° 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."

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el servidor **JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS**, por la presunta comisión de la falta administrativa de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por la transgresión de los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública.

ARTÍCULO SEGUNDO. - OTORGAR al servidor **JOSE LUIS SANCHEZ RAMOS**, 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 de la presente resolución en el Portal Web Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFIQUESE la presente resolución 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