



## VISTO:

El Informe de Precalificación N° 000051-2025-MPCH/GRRHH-STPAD-S de fecha 31 de marzo de 2025, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y los actuados del Expediente N°2024-0001615, 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** : RONY THOMAS RODRIGUEZ MUGUERZA  
**UNIDAD ORGÁNICA** : Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana  
**PUESTO Y/O CARGO** : Sereno Municipal  
**RÉGIMEN LABORAL** : CAS a plazo indeterminado Ley N° 31131  
**DOMICILIO REAL** : Av. México N° 151 – P.J. Francisco Cabrera – José L. Ortiz, Chiclayo, Lambayeque.

## II. FALTA DISCIPLINARIA IMPUTADA Y LOS HECHOS QUE LA CONFIGURAN

### 2.1. La falta disciplinaria imputada.

La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios ha imputado la comisión de la falta disciplinaria prevista el primer supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a lo siguiente:

#### **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 (3) días consecutivos o por más de cinco (5) 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. (Énfasis y Subrayado agregado).

**2.2. Los hechos que configuran la falta disciplinaria imputada.**

Que, de acuerdo a los hechos y los documentos que obran en el expediente, como los informes de control de asistencia entre otros, donde se informa respecto de los días de inasistencias del servidor RONY THOMAS RODRIGUEZ MUGUERZA durante el periodo 2024, en el que se ha registrado las inasistencias injustificadas, identificándose lo siguiente:

| Mes / 2024<br>Periodo de 30 días<br>calendario          | Días faltos  | Acumulado por mes   |
|---|--|---|
| Desde el 01 de abril<br>hasta el 30 de abril            | 01,02,03,04,05,06,07,08,10,11,12,13,14,15<br>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30                                    | 29 días de inasistencias –<br>más de 3 días consecutivos. |
| Desde el 01 mayo<br>hasta el 30 de<br>mayo              | 01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15<br>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30                                 | 30 días de inasistencias –<br>más de 3 días consecutivos  |
| Desde el 31 de<br>mayo hasta el 29<br>de junio          | 31 de mayo<br>01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15<br>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29 de<br>junio          | 30 días de inasistencias –<br>más de 3 días consecutivos  |
| Desde el 30 junio<br>hasta 29 de julio                  | 30 de junio<br>01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15<br>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29 de<br>julio         | 30 días de inasistencias –<br>Más de 3 días consecutivos  |
| Desde el 30 de julio<br>hasta el 29 de<br>agosto        | 30 de julio<br>01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15<br>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29 de<br>agosto        | 30 días de inasistencias –<br>Más de 3 días consecutivos  |
| Desde el 30 de<br>agosto hasta el 28<br>de setiembre    | 30,31 de agosto<br>01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15<br>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28 de<br>setiembre    | 30 días de inasistencias –<br>Más de 3 días consecutivos  |
| Desde el 29 de<br>setiembre hasta el<br>28 de octubre   | 29,30 de setiembre<br>01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15<br>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28 de<br>octubre   | 30 días de inasistencias –<br>Más de 3 días consecutivos  |
| Desde el 29 de<br>octubre hasta el 27<br>de noviembre   | 29,30,31 de octubre<br>01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15<br>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27 de<br>noviembre   | 30 días de inasistencias –<br>Más de 3 días consecutivos  |
| Desde el 28 de<br>noviembre hasta el<br>27 de diciembre | 28,29,30 de noviembre<br>01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15<br>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27 de<br>diciembre | 30 días de inasistencias –<br>Más de 3 días consecutivos  |
| <b>TOTAL, DE DÍAS FALTOS PERIODO 2024</b>               |  | <b>269 días de inasistencias</b>                          |



| Periodo 30 días calendario/ año 2025      | Días consecutivos  | Días Acumulados                                       |
|---|--|---|
| Desde el 01 hasta el 30 de enero          | 01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30          | 30 días de inasistencias – Más de 3 días consecutivos |
| Desde el 31 de enero hasta el 01 de marzo | 31 de enero<br>01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28 | 29 días de inasistencias – Más de 3 días consecutivos |
| <b>TOTAL DE DÍAS FALTOS PERIODO 2025</b>  |  | <b>59 días de inasistencias</b>                       |

Que, conforme se ha descrito e identificado los días de inasistencias injustificados que el servidor no se presentó a laborar en la Entidad, se advierte que desde el mes de abril de 2024 hasta el diciembre de 2024, ha incurrido en inasistencias de 269 días, asimismo durante el mes de enero de 2025 hasta el mes de marzo de 2025, viene incurriendo en 59 días de inasistencias, computándose un total de 328 días, sin que el servidor haya presentado documento alguno que justifique sus inasistencias, por lo tanto, conforme a los diferentes informes que ha emitido el Área de Control de Asistencia, se acredita la comisión de la falta disciplinaria imputada.

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

- 3.1. Mediante el **INFORME N°21-2024-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF/JASCH**, con fecha 08 de abril del 2024, suscrito por el Área de Control de Asistencia, emitido al Control General de Asistencia del Personal Empleado y C.A.S., se informan las faltas injustificadas del servidor **RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS** desde el día 01 de abril hasta el día 07 del mes de abril del 2024.
- 3.2. Cabe señalar también que en el **INFORME N°634-2024-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPLEADOS**, de fecha 08 de abril del 2024, dirigido al Gerente de Recursos Humanos, mediante el cual se comunica las inasistencias del trabajador CAS Sr. **RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS**, ha acumulado un total de siete (07) días consecutivos, sin que hasta la fecha justifique dichas inasistencias.
- 3.3. Asimismo, mediante **MEMORANDUM N°1961 -2024-MPCH/G.RR.HH** de fecha 12 de abril del 2024, se hace de conocimiento y se pide iniciar la investigación preliminar a la Secretaría Técnica del PAD, en consecuencia, de las inasistencias del servidor de los días 1 al 7 de abril del 2024.
- 3.4. Que, mediante **INFORME N°27-2024-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF/JASCH**, de fecha 22 de abril del 2024, emitido al Control General de Asistencia del Personal Empleado y C.A.S., mediante el cual se le hace de conocimiento las inasistencias del servidor CAS Sr. **RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS**, ha faltado a su centro de labores sin justificación desde el día 01 de abril hasta la fecha 22 de abril del 2024
- 3.5. En ese sentido mediante **INFORME N°695-2024-MPCH/GRRHH/C.G.A. EMPLEADOS** de fecha 22 de abril del 2024, es emitido al Gerente de Recursos Humanos, con el asunto de remitir información de días de inasistencia del servidor 01 de abril del 2024 hasta el día 22 de abril del mismo año solo registrando asistencia el día 09 de abril, acumulando 21 días consecutivos de inasistencias justificadas.
- 3.6. Asimismo, el **MEMORANDUM N°2217-2024-MPCH/G.RR.HH**, de fecha 24 de abril del 2024, se hace de conocimiento a la Secretaría Técnica del PAD, las inasistencias injustificadas del servidor y anexar al expediente principal del servidor obrero sr. **RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS**.
- 3.7. Mediante **INFORME N°30-2024-MPCH/CONT.ASIST.GSCYF**, de fecha 30 de abril del 2024, se hace de conocimiento al Control General de Asistencia del Personal Empleado y C.A.S., las inasistencias del servidor desde el día 01 hasta el 30 de abril del 2024 sin presentar alguna justificación.



- 3.8. El **INFORME N°762-2024-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPLEADOS**, de fecha 02 de mayo del 2024, se hace de remite información del servidor de sus inasistencias injustificadas desde el día 01 de abril hasta el 30 de abril, solo registrando el día 09 su asistencia, acumulando así un total de veintinueve (29) días de inasistencias consecutivas.
- 3.9. Que, mediante **INFORME N°2410-2024-MPCH/G.RR.HH**, de fecha 03 de mayo del 2024, se solicita a la secretaría técnica del PAD anexar al expediente principal del servidor Sr. RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS.
- 3.10. Asimismo, en el **INFORME N°49-2024-MPCH/CONT.ASIST.-GSCyF** de fecha 03 de junio del 2024 se informa al Control General de Asistencia del Personal Empleado y CAS de los días de inasistencia del sr. RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS, quien faltó a su centro de labores todo el mes de mayo del 2024 sin justificación alguna, acumulado un total de treinta y un (31) días consecutivos.
- 3.11. Mediante el **INFORME N°972-2024-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPLEADOS** de fecha 05 de junio de 2024, se comunica que el servidor a acumulado 31 días en el mes de mayo del 2024 de inasistencias justificadas.
- 3.12. A través del **MEMORANDUM N°3275-2024-MPCH/G.RR.HH**, de fecha del 06 de junio del 2024, se comunica a la secretaría del PAD anexar al expediente principal las inasistencias sin justificación del mes de mayo del servidor CAS RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS.
- 3.13. Mediante **INFORME N°56-2024-MPCH/CA-GSCYF**, de fecha 01 de julio del 2024, se informa al Controlador General de Empleados y CAS las inasistencias del servidor en todo el mes de junio del 2024 sin que este presente alguna justificación de sus días faltantes a su centro de labores.
- 3.14. Mediante **INFORME N°1143-2024-MPCH/GRR.HH/C.G.A.EMPLEADOS**, de fecha 01 de julio del 2024, emitido a la Gerencia de Recursos Humanos, se hace de conocimiento las faltas sin motivo justificado del servidor todo el mes de junio del 2024, acumulado un total de treinta (30) días consecutivos.
- 3.15. Mediante **MEMORANDUM N°3718-2024-MPCH/G.RR.HH.**, de fecha 2 de julio del 2024, se informa las inasistencias sin justificación del mes de junio y se solicita anexar al expediente principal del servidor CAS RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS.
- 3.16. Mediante el **INFORME N°000504-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S**, de fecha 03 de setiembre del 2024, se remite información a la Gerencia de Recursos Humanos, los días de inasistencia del servidor en todo el mes de agosto, acumulando treinta un (31) días consecutivos.
- 3.17. Que, mediante el **MEMORANDO N°000695-2024-MPCH/GRRHH-S**, de fecha 05 de setiembre del 2024, se solicita a la Secretaría Técnica del PAD, anexar al expediente principal del servidor **RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS**.
- 3.18. Mediante el **INFORME N°001015-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S**, de fecha 04 de octubre del 2024, se comunica a la Gerencia de Recursos Humanos las inasistencias del servidor en todo el mes de setiembre, acumulando así un total de treinta (30) días consecutivos.
- 3.19. Mediante el **MEMORANDO N°001481-2024-MPCH/GRRHH-S**, de fecha 16 de octubre del 2024, se solicita a la secretaría técnica del PAD, anexar al expediente principal del servidor **CAS RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS**.
- 3.20. Mediante el **INFORME N°03-2024-MPCH/CONT.ASIST.GSCYF/S.A.R.G.**, de fecha 6 de noviembre del 2024, se informan los días faltos a su centro de labores del trabajador C.A.S. **RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS** desde el día 01 hasta el día 31 de octubre del 2024, sin presentar documento alguno que justifique sus días sin laborar.
- 3.21. Mediante el **INFORME N°001447-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S**, emitido el 07 de noviembre de 2024, dirigido a la Gerencia de Recursos Humanos, se informa sobre las inasistencias injustificadas del servidor **RODRIGUEZ MUGUERZA RONY THOMAS**, las cuales se habrían acumulado durante el mes de octubre, sumando un total de treinta un (31) días sin que hasta la fecha haya presentado justificación alguna.



- 3.22. Mediante **INFORME N°001879-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S**, de fecha 02 de diciembre de 2024, se hace de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos sobre la continuidad de las inasistencias injustificadas del servidor, sumando un total de treinta (30) días consecutivos sin asistir a su centro de labores en el mes de noviembre.
- 3.23. Mediante **MEMORANDO N°002798-2024-MPCH/GRRHH-S**, de fecha 10 de diciembre de 2024, dirigido a la Gerencia de Recursos Humanos, se comunica la persistencia de las inasistencias del servidor en el mes de noviembre del 2024, sin haber presentado documentación que justifique su ausencia, lo que podría configurar una falta disciplinaria de acuerdo con el Reglamento Interno de la entidad.
- 3.24. Mediante **INFORME N°000652-2025-MPCH/GRRHH-ACA**, de fecha 05 de febrero de 2025, se informa nuevamente sobre las inasistencias injustificadas del servidor durante el mes de enero del presente año.
- 3.25. Mediante **MEMORANDO N°000922-2025-MPCH/GRRHH**, de fecha 07 de febrero de 2025, se pone en conocimiento de la Gerencia de Recursos Humanos que el servidor sigue sin presentarse a sus labores ni justificar su ausencia, acumulando más de treinta (31) días consecutivos de inasistencia en el mes de enero.
- 3.26. Mediante **INFORME N°000301-2025-MPCH/GRRHH-AEL**, de fecha 24 de febrero de 2025, se solicita información a la Gerencia de Recursos Humanos del servidor Sr. **RODRIGUEN MUGUERZA RONY THOMAS**.
- 3.27. Mediante **INFORME N°30-2025-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF**, de fecha 03 de marzo de 2025, se informa a la Gerencia de Recursos Humanos nuevamente que el servidor no ha registrado asistencia en el mes de febrero del 2025 por lo cual se ha faltado un total de veinte y ocho (28) días consecutivos sin justificación.
- 3.28. Mediante **MEMORANDO N°001608-2025-MPCH/GRRHH**, de fecha 11 de marzo de 2025, se hace de conocimiento a la Secretaría Técnica del PAD y se pide anexar al expediente principal, sobre las inasistencias injustificadas del servidor en el mes de enero del presente año, solicitando la evaluación y eventual inicio del procedimiento administrativo correspondiente.
- 3.29. La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, ha emitido su Informe de Precalificación N° 000051-2025-MPCH/GRRHH-STPAD-S de fecha 31 de marzo de 2025, a través del cual recomienda iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor RONY THOMAS RODRIGUEZ MUGUERZA por la presunta comisión de la falta prevista en el primer supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

#### IV. **MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN**

Los medios probatorios que sustentarían la comisión de la falta disciplinaria son los siguientes:

- a) **INFORME N° 21-2024-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF/JASCH**, de fecha 08 de abril de 2024.
- b) **INFORME N° 634-2024-MPCH/GRRHH/C.G.A.EMP**, de fecha 08 de abril de 2024.
- c) **INFORME N° 27-2024-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF/JASCH**, de fecha 22 de abril de 2024.
- d) **INFORME N° 695-2024-MPCH/GRRHH/C.G.A.EMP**, de fecha 22 de abril de 2024.
- e) **INFORME N° 30-2024-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF**, de fecha 30 de abril de 2024.
- f) **INFORME N° 762-2024-MPCH/GRRHH/C.G.A.EMP**, de fecha 02 de mayo de 2024.
- g) **INFORME N° 972-2024-MPCH/GRRHH/C.G.A.EMP**, de fecha 05 de junio de 2024.
- h) **INFORME N° 56-2024-MPCH/CA-GSCYF**, de fecha 01 de julio de 2024.
- i) **INFORME N° 1143-2024-MPCH/GRRHH/C.G.A.EMPLEADOS** de fecha 01 de julio de 2024
- j) **INFORME N° 000504-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S** de fecha 04 de setiembre de 2024.
- k) **INFORME N° 001015-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S**, de fecha 04 de octubre de 2024.
- l) **INFORME N° 001447-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S** de fecha 07 de noviembre de 2024.
- m) **INFORME N° 001879-2024-MPCH/GRRHH-ACA-S**, de fecha 02 de diciembre de 2024.
- n) **INFORME N° 000082-2025-MPCH/GRRHH-ACA** de fecha 07 de enero de 2025.
- o) **INFORME N° 000652-2025-MPCH/GRRHH-ACA** de fecha 05 de febrero de 2025.
- p) **INFORME N° 30-2025-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF** de fecha 03 de marzo de 2025

#### V. **NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA**

- 5.1. De acuerdo a la presunta falta disciplinaria incurrida por el servidor RONY THOMAS RODRIGUEZ MUGUERZA habría transgredido la siguiente norma:

- **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.

(...)

## **VI. FUNDAMENTO DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD - ANÁLISIS DE SUBSUNCIÓN Y CAUSALIDAD**

- 6.1. 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).

- 6.2. 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.

- 6.3. 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 período 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".*<sup>1</sup> 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"*<sup>1</sup>

- 6.4. 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.
- 6.5. 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 RONY THOMAS RODRIGUEZ MUGUERZA, registra inasistencias por más de tres (3) días consecutivos durante el periodo del mes de abril hasta el diciembre de 2024 y enero hasta marzo de 2025, sin que el servidor haya presentado justificación antes sus inasistencias, por lo tanto, los hechos descritos configuran la presunta comisión de la falta disciplinaria imputada.
- 6.6. 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. (...)"*
- 6.7. 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."*

Que, finalmente, se aprecia que la conducta del investigado, se encuadra en la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el primer y segundo supuesto del literal j) del art. 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, siendo que además el servidor hasta la fecha no ha justificado sus inasistencias conforme lo regula el Reglamento Interno de Servidores de la entidad, ni dentro, ni fuera del plazo.

## VII. LA POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA

En atención a la determinación y graduación de la sanción aplicable a la falta administrativa incurrida, se ha tomado en consideración los criterios establecidos en los artículos 87° y 91 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y el artículo 103° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, en el presente caso este Órgano Instructor considera imponer la sanción de **DESTITUCIÓN**, la misma que acarrea la **INHABILITACIÓN** para el ejercicio de la función pública por el plazo de cinco (5) años, de conformidad con el penúltimo párrafo del artículo 87° del mismo cuerpo normativo.

## VIII. 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***

<sup>1</sup> Fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC



**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 público **RONY THOMAS RODRIGUE MUGUERZA**, 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.

**IX. 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.

**X. 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 el presunto infractor habría incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria contenida en el primer supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, concordante con el numeral 1) del artículo 40°, literal a) del artículo 87° y literal a) del artículo 88° del Reglamento Interno de Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

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 civil **RONY THOMAS RODRIGUEZ MUGUERZA**, por la presunta comisión de la falta prevista en el primer supuesto del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - OTORGAR** al servidor **RONY THOMAS RODRIGUEZ MUGUERZA**, el plazo de **CINCO (05) DÍAS HÁBILES** computados a partir de la notificación de la presente Resolución, para la presentación de los



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO**  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

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 Art. 93° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo establecido en el Art. 106 y 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057, 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

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