



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 000112-2024-MPCH/GRRHH de fecha 25.11.2024, la Carta Múltiple N° 000005-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S de fecha 26.11.2024, el Informe Final de órgano Instructor N° 000009-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 07.12.2024, la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 30.12.2024 y el escrito de Recurso de Apelación de fecha 16.01.2025 interpuesto por el servidor **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**, y,

I. ANTECEDENTES:

- 1.1. Que, mediante Publicación en Redes Sociales, el Sr. EDER YANIL MEDINA ZELADA, publica hechos irregulares de los Policias Municipales, por lo cual menciona textualmente *"Atención Fiscalía Anticorrupción de Chiclayo, 05 soles de turno mañana y 07 soles turno noche viene cobrando la Municipalidad Provincial de Chiclayo, por los espacios públicos en donde expenden sus productos los comerciantes ambulantes, en el video se aprecia las imágenes de los servidores públicos municipales que resguardan al comerciante ambulante, ordenanza municipal que prohíbe comercio ambulatorio en las calla es incumplido por esta gestión"*.
- 1.2. Que, luego de haber realizado las investigaciones preliminares, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, emite su Informe de Precalificación N° 000112-2024-MPCH/GRRHH-STPAD-S de fecha 25.11.2024, a través del cual recomienda Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los servidores (...) y **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 120° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, *"La negligencia en el desempeño de sus funciones."*
- 1.3. Que, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana emite la Carta Múltiple N° 000005-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S de fecha 26.11.2024, a través de la cual resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los servidores (...) Y **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 120° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, *"La negligencia en el desempeño de sus funciones."*
- 1.4. Que, mediante Informe Final de Órgano Instructor N° 000009-2024-MPCH/GSCF-SGS de fecha 07.12.2024, la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA a los servidores (...) y **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**, por la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 120° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- 1.5. Que, mediante Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 30.12.2024, la Gerencia de Recursos Humanos, en cumplimiento del artículo 89° de la Ley N° 30057, LSC, OFICIALIZA la sanción disciplinaria de AMONESTACIÓN ESCRITA impuesta a los servidores (...) y **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal d) del artículo 120° del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- 1.6. Que, al no encontrarse conforme con la decisión, el 16.01.2025, el impugnante **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**, interpuso recurso de apelación contra la Resolución 000401-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 30.12.2024, a fin de que se revoque la sanción impuesta, bajo los siguientes argumentos:
 - i) *Solicita de declare la nulidad total de la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH-S por contravenir la Constitución, las leyes y las normas reglamentarias; y en consecuencia se REVOQUE la sanción impuesta a CRISTHIAN PEREZ BRAVO (...).*
 - ii) *La Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH-S, en este sentido es posible evidenciar que la resolución emitida posee una motivación contradictoria e insuficiente, pues pretende establecer una sanción de manera genérica sin subsumir adecuadamente los hechos y determinar la función negligente, vulnerando el principio de tipicidad recogido en el numeral 42 del artículo 248 de la Ley N° 27444.*
 - iii) *Señala que el acto impugnado se ha notificado en la misma fecha en que se cumple con la prescripción.*
 - iv) *La presunta comisión de la falta disciplinaria cometida por mi persona respecto a la "negligencia en el desempeño de las funciones" consagrada en el artículo 85° literal d) de la Ley del Servicio Civil es producto de una calificación genérica y no específica, debido a que tal como lo señala la RESOLUCIÓN GERENCIAL N°*



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

000247-2024-MPCH/GM-S "(...) NO SE HA IDENTIFICADO LA O LAS FUNCIONES EN LAS QUE HUBIERA INCURRIDO EN NEGLIGENCIA LOS PRESENUNTOS INFRACTORES".

- v) La resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH no cuenta con la debida motivación, por lo que se vulnera el debido proceso.

II. ANÁLISIS:

De la competencia de la Gerencia de Recursos Humanos

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

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

"(...)

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

"(...)"

Que, respecto al recurso de apelación el numeral 95.1 y 95.3 del artículo 95 de la Ley N° 30057, dispone que: "95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles (...) La resolución de la apelación agota la vía administrativa (...) 95.3. El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Normativa concordante a su vez con el artículo 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-2014-PCM, que señala: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que se resuelva (...)"; no obstante, no se ha establecido en dicha norma especial los requisitos de admisibilidad y procedibilidad que debe reunir dicho recurso.

De acuerdo a ello, se verifica que el impugnante fue notificado con la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH con fecha 03.01.2024, e interpuso su recurso de apelación en la fecha del 16.01.2025, encontrándose dentro del plazo de los quince (15) días hábiles, por lo tanto, se ha cumplido con este requisito.

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

Sobre el caso en concreto

Respecto a la solicitud de declaratoria de nulidad de la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH-S por contravenir la Constitución, las leyes y las normas reglamentarias; y en consecuencia se REVOQUE la sanción impuesta a CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO

Que, lo solicitado por el servidor **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**, respecto a que se declare la Nulidad de la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH de fecha 30.12.2024, invocando la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, conforme a ello, para explicar la



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

nulidad es necesario conocer la validez de los actos administrativos, estos se presumen válidos como lo señala el artículo 9 del TUO de la Ley N° 27444, en tanto la pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional.

El numeral 11.1 del artículo 11° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, prescribe: "Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley", bajo este lineamiento normativo, el numeral 207.1 del artículo 207°, prescribe que los recursos administrativos son: a) *Recurso de reconsideración*, b) *Recurso de apelación*, c) *Recurso de revisión*; de acuerdo a ello, se verifica que el administrado ha interpuesto el Recurso de Apelación, solicitando de parte, se declare la nulidad de la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH de fecha 30.12.2024.

La nulidad del acto administrativo tiene un efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto, con excepción de los derechos adquiridos de buena fe por terceros. Para el caso anterior la nulidad funciona a futuro.

Respecto a la causal de nulidad invocada por el impugnante, esta se configura cuando un acto administrativo es emitido en abierta contradicción con lo establecido por la Constitución, las leyes o las normas reglamentarias vigentes. Es decir, el acto vulnera disposiciones legales de rango superior, lo que lo convierte en jurídicamente inválido desde su origen. Esta nulidad se origina porque ninguna autoridad administrativa puede actuar fuera del marco legal que rige su competencia y procedimiento, siendo indispensable que toda actuación se ajuste al principio de legalidad.

En ese sentido, se ha verificado que al haberse oficializado la sanción disciplinaria a través de la Resolución Gerencial N° 000401-2024-MPCH/GRRHH de fecha 30.12.2024, impuesta por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana a través del Informe Final de Órgano Instructor N° 000009-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 07.12.2024, el mismo que ha contravenido la normativa vigente respecto al procedimiento administrativo disciplinario, al no haber desarrollado una adecuada imputación de la falta disciplinaria, razón por la cual **corresponde admitir el fundamento del impugnante, referente a este extremo.**

Respecto a la negligencia en el desempeño de sus funciones consagrada en el artículo 85° literal d) de la Ley del Servicio Civil es producto de una calificación genérica y no específica, debido a que tal como lo señala la RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 000247-2024-MPCH/GM-S "(...) NO SE HA IDENTIFICADO LA O LAS FUNCIONES EN LAS QUE HUBIERA INCURRIDO EN NEGLIGENCIA LOS PRESENTOS INFRACTORES".

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

"28. (...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.

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

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

En ese orden de ideas, se ha verificado que el Órgano Instructor y Sancionador que recae en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, en el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, al haber imputado la falta disciplinaria prevista en el literal d) "La negligencia en el desempeño de las funciones", no ha precisado cuál es la función que el servidor **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**, habría incurrido en negligencia, la misma que debe estar



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

contenida en los instrumentos de gestión de la entidad, como el Manual de Organización de Funciones, Reglamento de Organización y Funciones y/o Reglamento de Servidores Civiles, sin embargo, al no haberse realizado esta precisión, se verifica que contraviene el Principio de Tipicidad, por lo tanto, en virtud de lo expuesto, se puede establecer que la autoridad a cargo del procedimiento disciplinario, no realizó una adecuada imputación respecto de la falta descrita en el Reglamento de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, razón por la cual **corresponde admitir el fundamento del impugnante, referente a este extremo.**

Respecto a los fundamentos expuestos donde señala que el acto impugnado se ha notificado en la misma fecha en que se cumple con la prescripción.

Que, respecto a lo fundamentado por el impugnante, se advierte que los hechos suscitados fueron puestos de conocimiento por la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana a través del Memorando N° 1282-2023-MPCH/GSCyF de fecha 27 de noviembre de 2023.

Que, se verifica que mediante Cédula de Notificación N° 28-2024 se notificó con fecha 26 de noviembre de 2024, la CARTA MULTIPLE N° 000005-2024-MPCH/GSCF-SGSC-S de fecha 26 de noviembre de 2024, que dispone el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el impugnante **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**.

Al respecto, el Informe Técnico N° 000201-2022-Servir-GPGSC emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ha indicado lo siguiente:

"Sobre el plazo de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

2.5. En principio, debemos señalar que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil; **lo cual implica que al vencimiento del plazo establecido sin que se haya instaurado el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe la facultad de la entidad para dar inicio al procedimiento correspondiente o para continuar con el trámite del mismo, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa o el procedimiento respectivo.**" (Énfasis y subrayado agregado)

(...)

2.6. En ese sentido, se desprende que el marco normativo de la LSC prevé dos plazos de prescripción: **el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el periodo entre la comisión de la infracción o la fecha que tomó conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario.** El segundo, la prescripción del procedimiento, es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción. (Énfasis y Subrayado agregado)."

Que, en este contexto, se aprecia que desde que la Gerencia de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos con fecha 27 de noviembre de 2023, hasta el momento que se notificó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario con fecha 26 de noviembre de 2024, la Entidad se encontraba dentro de los plazos para procesar al impugnante, no habiendo operado la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por lo tanto, **no corresponde admitir el fundamento señalado por el impugnante en este extremo.**

El artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe, "La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de **amonestación escrita** la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. **Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos** o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces." (Énfasis y subrayado agregado)

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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

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

Que, conforme se ha señalado en el párrafo precedente, la Resolución Gerencial N° 000401-2024/GRRHH-S de fecha 30.12.2024, emitida por la Gerencia de Recursos Humanos, no tiene capacidad de decisión, puesto que sólo ha oficializado (puesto de conocimiento) la sanción que ha impuesto la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana al servidor **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO**, a través del Informe Final de Órgano Instructor N° 000009-2024-MPCH/GSCF-SGSC de fecha 07.12.2024, el mismo que no ha motivado conforme a ley, vulnerando el debido procedimiento, por lo tanto, corresponde **admitir el fundamento del impugnante, referente a este extremo.**

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

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

SE RESUELVE:

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

ARTÍCULO SEGUNDO. – NOTIFICAR la presente resolución al **CRISTHIAN JONATHAN PEREZ BRAVO** en su domicilio ubicado en calle San Carlos N° 117 – Intr. A, PP.JJ. San Antonio, Chiclayo – Chiclayo, Lambayeque.

ARTÍCULO TERCERO. -REMITASE copias a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a fin de que realice el deslinde de responsabilidades contra quienes resulten responsables, al no haber desarrollado el presente procedimiento administrativo disciplinario, teniendo en consideración la normativa vigente, ante la causal de



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° de la Ley N° 27444, y por la vulneración del principio de Tipicidad y el deber de Motivación, conforme a los fundamentos expuestos en la presente.

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

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

CC.: cc.:
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
AREA DE ESCALAFON Y LEGAJOS
SECRETARIA TECNICA DEL PAD