



**VISTO:**

El Informe de Precalificación N° 000055-2025-MPCH/STPAD de fecha 04 de abril de 2025, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, y los actuados que obran en el expediente N° GRRHHSTPAD20250000048; 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:**

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	: EDINSON VALDEZ RUCOBA
<b>DNI N°</b>	: 48739215
<b>CARGO DESEMPEÑADO</b>	: Policía Municipal
<b>DEPENDENCIA</b>	: Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.
<b>RÉGIMEN LABORAL</b>	: Decreto Legislativo N° 1057 – Reincorporado Provisional
<b>DOMICILIO REAL</b>	: Calle Los Andes N°1295-La Victoria, Chiclayo, Lambayeque.
<b>SITUACIÓN ACTUAL</b>	: Destituido.
<b>DÉMERITOS</b>	: Resolución Gerencial N° 350-2024-MPCH/GRRHH de fecha 10.12.2024, lo sanciona con tres (3) días de suspensión. Resolución Gerencial N° 000182-2025-MPCH/GRRHH de fecha 27.02.2025, lo sanciona con Destitución.

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

La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en su Informe de Precalificación N° 000055-2025-MPCH/STPAD de fecha 04 de abril de 2025, recomienda imputar al servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, la falta prevista en el literal h) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro."

Sin embargo, este Órgano Instructor, luego de haber evaluado los hechos y los documentos que obran en el expediente, considera que la imputación recomendada por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios no logran configurar los presuntos actos incurridos por el servidor, procediendo a **apartarse** de su recomendación, debido que no existe indicio que el servidor haya "recibido dinero", por el contrario de los audios que obran en el expediente, sólo



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

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

existe una solicitud de dádiva, conducta que habría incurrido en la transgresión del principio de Probidad y el deber de Responsabilidad y la Prohibición de obtener ventajas indebidas, previstos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, subsumiéndose en la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85°, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme se desarrolla a continuación:

- 2.1. Los hechos que configuran la vulneración del Principio de Probidad, se suscitan cuando el servidor en el desempeño de sus funciones como policía municipal, y teniendo la consigna de erradicar el comercio ambulante en los alrededores, no actuó con rectitud, habiendo sostenido una comunicación a través de audio con una comerciante informal (ambulante), de la escucha de los dos (2) audios, se logra escuchar lo siguiente:

Del **audio N°01** denominado **WhatsApp Audio 2024-06-25 at.7.33.56 Am.** de 39 segundos, se puede evidenciar lo siguiente:

*Comunicación del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA con el receptor de sexo femenino (presuntamente ambulante)*

**Servidor:**

- yo te puedo apoyar, en la dieta normal, pero escúchame, yo ahorita cambie de jefe, tú ves patrulle y patrulle estoy con el nuevo jefe patrullando, jefe de departamento... **yo cualquier cosa te aviso**, pero... tú ya sabes, **tu apóyate en algo**, porque tú sabes que todo el día se juega el bisnes bisnes... **¿puedes apoyarte ahorita con 20 luquitas?, ¿puedes o no?, yo te aviso todos los días cuando haya operativo, pero eso sí, no quiero problemas**, me estoy jugando mi trabajo.

Del **audio N°02** denominado **WhatsApp Audio 2024-06-25 at.7.33.56 Am (01)**. de 16 segundos, se puede evidenciar lo siguiente:

*Comunicación del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA con el receptor de sexo femenino (presuntamente ambulante)*

**E. VALDEZ RUCOBA:**

*...confirmame pues, **el lunes habrá cambios porsiacaso... ya te estoy avisando... yo cualquier cosa igual te aviso, yo igual tengo patrulla, ...pero yo igual estoy en la tarde, pero caleta mana.***

De acuerdo a ello, se advierte que el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, transgrediendo de esta manera el **numeral 2 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que regula lo siguiente: " 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"**, al no haber actuado con rectitud y procurar satisfacer su propio interés al solicitar una dádiva de "S/.20.00 soles" a comerciantes informales, buscando su propio beneficio económico.

- 2.2. Asimismo, respecto a la vulneración del deber de Responsabilidad, el hecho que configura su transgresión, se suscita cuando el servidor, en lugar de desarrollar con respeto la función que desempeña como policía municipal de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de esta entidad, que implica desplegar una conducta intachable, debiendo garantizar de forma integral la seguridad ciudadana y erradicar el comercio ambulante, manteniendo el orden público, sin embargo, lejos de cumplir con su responsabilidad, ha desplegado una conducta ajena al cumplimiento de su labor, que implica realizar una gestión eficiente, honesta y orientada al bien común al servicio de los ciudadanos, por lo tanto, con su accionar, pone en tela de juicio la imagen institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, transgrediendo el **numeral 6 del artículo 7° de la Ley N°27815**, que regula: **"6. Responsabilidad. Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública."**
- 2.3. Por otro lado, el servidor ha transgredido la prohibición de Obtener ventajas indebidas, debido que en el desempeño de su función como sereno municipal, ha procurado obtener beneficios económicos indebidos, que no corresponden a la actividad que realiza, habiendo utilizado su cargo e influencia para solicitar a una comerciante informal la entrega de dinero, conforme se logra escuchar en los dos (2) audios que obran en el expediente, por lo tanto, el servidor ha hecho caso omiso a esta prohibición, transgrediendo de esta manera el **numeral 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.**



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

- 3.1 La Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, mediante INFORME N°00371-2024-MPCH/GSCyF-SGSC de fecha 25 de junio del 2024, emitido a la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, mediante el cual pone de conocimiento el audio presuntamente del servidor VALDEZ RUCOBA EDINSON. Asimismo, anexa disco DVD de los mencionados audios.
- 3.2 Que, la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización mediante MEMORANDUM N°00748-2024-MPCH/GSCyF de fecha 25 de junio del 2024, lo emite a la Gerencia de Recursos Humanos, informa y pone a disposición al servidor municipal VALDEZ RUCOBA EDINSON.
- 3.3 Que, mediante MEMORANDUM N°3592-2024-MPCH/G.RR.HH de fecha 26 de junio del 2024, la Gerencia de Recurso Humanos pone de conocimiento a la Secretaria Técnica del PAD, con el asunto de iniciar investigación preliminar contra don EDINSON VALDEZ RUCOBA, por la publicación de un audio en las redes sociales "La Voz Cix" el día 24.JUN.2024 donde estaría comprometido el mencionado servidor.
- 3.4 Que, el Área de Escalafón y Legados, mediante INFORME N°000256-2025-MPCH/GRRHH-AEL de fecha 13 de febrero del 2024, remite la información solicitada por la Secretaria Técnica del PAD, sobre la información escalafonaria y las sanciones impuestas de procesos disciplinarios del servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA.
- 3.5 La Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, emite su Informe de Precalificación N° 000055-2025-MPCH/GRRHH-STPAD de fecha 04 de abril de 2025, a través del cual recomienda el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA por la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal h) 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 sustentan la presunta comisión de la falta disciplinaria imputada son los siguientes:

- a) Informe N° 00371-2024-MPCH/GSCyF-SGSC de fecha 25 de junio de 2024.
- b) Un CD que contiene dos (2) audios que contiene grabaciones donde presuntamente el servidor solicitó una dádiva a una comerciante informal.
- c) Memorándum N° 00748-2024-MPCH/GSCyF de fecha 25 de junio de 2024 de fecha 25 de junio de 2025.

### V. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De acuerdo a los hechos investigados, el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, presuntamente habría transgredido la siguiente norma:

- **Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público**  
**Artículo 2.- Deberes generales del empleado público**  
Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:  
(...)  
d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio.
- **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.  
(...)  
**Artículo 7°.- Deberes de la Función Pública**  
El servidor público tiene los siguientes deberes:  
(...)  
6.Responsabilidad



Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

#### **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.

#### **• Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Chiclayo**

##### **Artículo 87°.- Obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad**

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

(...)

q) Cumplir de corresponderle, las obligaciones establecidas en cualquier otro Reglamento, Lineamiento Directiva emitida por los diversos órganos de la entidad.

##### **Artículo 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:

(...)

f) obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su puesto o cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

## **VI. FUNDAMENTO POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD.**

### **ANÁLISIS DE SUBSUNCIÓN Y CAUSALIDAD**

- 6.1.** 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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> En resumen, respecto el procedimiento administrativo disciplinario se justifica en la especial relación de poder en que se encuentra sometido de forma voluntaria el servidor civil.
- 6.2.** 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.
- 6.3.** Asimismo, este Tribunal indicó en el considerando 48 de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC 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

<sup>1</sup> 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.

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

(...)

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

(...)



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

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 ley. 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".

- 6.4. 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 tanto, de lo expuesto, 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.<sup>3</sup>

- 6.5. Que, en el presente procedimiento, el servidor EDINSON VALDEZ RUCOBA, presuntamente habría transgredido los numerales 2 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que describe el principio de probidad; 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 solicita S/20.00 soles a una comerciante ambulante, a cambio de presuntamente dejar que continúen expendiendo sus productos, por lo que, con tal hecho ha denotado una conducta contraria a la rectitud, obteniendo provecho de su cargo para solicitar dinero a comerciantes informales, requisito exigido en el mencionado principio.
- 6.6. Del mismo modo, respecto al deber de **responsabilidad**, exige que todo servidor público realice su función con respeto, desplegando siempre una conducta intachable, cumplir con sus obligaciones en el desempeño de labor, actuando con eficiencia y compromiso, sin embargo el servidor, presuntamente no habría cumplido con desarrollar sus funciones, al no haber garantizado el correcto funcionamiento de la entidad, puesto que su labor como policía municipal consiste en erradicar el comercio ambulante, y mantener el orden público, garantizando la seguridad ciudadana.
- 6.7. Por otro lado, en el desempeño de las labores que desempeñan los servidores públicos en una entidad del Estado, es una prohibición ética de **obtener ventajas indebidas** valiéndose del cargo en la función pública, en el presente caso, el presunto infractor, habría transgredido esta prohibición, que se refiere a la obligación de los servidores públicos de no utilizar su posición para obtener beneficios personales, económicos o de cualquier otra índole que no les correspondan legítimamente, esto implica que no pueden **favorecerse a sí mismos** o a terceros mediante el acceso privilegiado a información, la influencia en decisiones administrativas, la aceptación de sobornos, e esta prohibición busca garantizar la **imparcialidad, equidad y transparencia** en la administración pública, evitando conflictos de interés y fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado, sin embargo el servidor con la conducta desplegada al haber solicitado dinero procurando obtener un beneficio económico para sí mismo, a todas luces ha transgredido esta prohibición, menoscabando la imagen institucional con este tipo de acciones.
- 6.8. Sobre particular, Núñez Ponce refiere que la ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno.<sup>4</sup>
- 6.9. En ese sentido, la situación advertida, evidenciaría la comisión de la falta administrativa establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, "Las demás que señala la ley", al haber transgredido el numeral 2 del artículo 6°, numeral 6 del artículo 7° y numeral 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme se sustentan con los medios probatorios tomados por este Órgano Instructor.

<sup>3</sup> Resolución N° 000413-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, fundamentos 23, 24 y 26.

<sup>4</sup> NUÑEZ PONCE, Julio. "Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales". En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.



## **VII. LA POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA**

7.1. 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 los literales o) y q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

7.2. 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.

7.3. 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 **EDINSON VALDEZ RUCOBA**, sanción que motivadamente podría ser graduada por los Órganos Instructores y Sancionadores competentes.

## **VI. 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 **EDINSON VALDEZ RUCOBA**, 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.

## **VII. 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.

## **VIII. 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.*



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

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

**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 el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, transgrediendo el numeral 2 del artículo 6°, numeral 6 del artículo 7° y numeral 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme se sustentan con los medios probatorios tomados por este Órgano Instructor.

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 **EDINSON VALDEZ RUCOBA**, 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, y transgredir el numeral 2 del artículo 6°, numeral 6 del artículo 7° y numeral 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme a los fundamentos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - OTORGAR** al servidor **EDINSON VALDEZ RUCOBA**, 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

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