



Municipalidad de Surquillo

**EL JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:**

**VISTO:**

El Informe de Precalificación N°D000002-2025-STPAD-MDS, de fecha 3 de enero de 2025, y demás documentos relacionados con la investigación administrativa practicada en el Expediente N°72-2024-STPAD, seguido en contra de la servidora Catalina ROSA Solís Bohórquez, en su condición de Inspector de Transporte Urbano de la Subgerencia de Movilidad Urbana y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), desarrolla en su Título V el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: *“El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente el procedimiento”*; y estando a que, el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la LSC, entró en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014; por lo que, corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa *“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...”*; así mismo, el artículo 102° del Reglamento de la LSC señala que *“Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la LSC ...”* y el Artículo 115° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que: *“La Resolución del Órgano Sancionador, pronunciándose sobre las existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia; debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación”*;

Que, el artículo 85° de la LSC señala las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario;

Que, el literal c) del párrafo 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la LSC dispone que la competencia para conducir el Procedimiento Administrativo Disciplinario, en caso de destitución, es el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, que actuará como Órgano Instructor, y el Titular de la Entidad, como Órgano Sancionador;

Que, mediante Proveído N° D007697-2024-OGRH-MDS de fecha 10 de setiembre del 2024 este despacho, remitió los actuados a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, en virtud al informe emitido por la Subgerencia de Movilidad Urbana, respecto a las ausencias injustificada de la servidora **CATALINA ROSA SOLIS BOHORQUEZ**, quien se encuentra presuntamente en la situación de ausencia injustificada desde el periodo del 02 de diciembre de 2023 hasta el 31 de diciembre del 2023, sin mediar comunicación alguna con la autoridad competente para justificar su situación;

Que, de conformidad con el artículo 92° de la Ley N°30057, se establece que *“Las autoridades del procedimiento*





Municipalidad de Surquillo

cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El Secretario Técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes”;

Que, en consecuencia, atendiendo a lo antes expuesto y en cumplimiento de las disposiciones previstas en la Directiva N° 002-2015-GPGSC/SERVIR se procede a emitir la presente resolución de conformidad al Anexo D “Estructura del acto que inicia el PAD”;

**I. LA IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EXSERVIDOR CIVIL PROCESADO, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA. –**

Nombres y Apellidos	Cargo que ocupó al momento de los hechos	Régimen Laboral	Desde	Hasta
Catalina Rosa Solís Bohórquez	Inspector de Transporte Urbano de la Subgerencia de Movilidad urbana	CAS	01/12/2024	Activo

La información precedente se ha obtenido del Informe Escalonario N°001-2025-OGRH-OGA/MDS de fecha 03 de enero de 2025.

**II. LA FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA**

Que, en el presente caso, el presunto hecho irregular, consiste en las presuntas inasistencias injustificadas que habría acumulado la servidora **CATALINA ROSA SOLIS BOHORQUEZ**, quien, bajo el cargo de Inspector de Transporte Urbano de la Gerencia de Movilidad de la Municipalidad Distrital de Surquillo, reportando más de 05 días no consecutivos, en un periodo de 30 días calendario, computados desde el 02 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2023, ausencias que se habrían presentado en las siguientes fechas:

Periodo	Fechas de inasistencias
02/12/2023 al 31/12/2023	2, 5, 15, 19, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30

Que, sin perjuicio de lo anotado, es de precisarse que las ausencias injustificadas persisten hasta la fecha;

**Respecto a las ausencias injustificadas como falta disciplinaria:**

Que, en principio, corresponde precisar que el literal j) del artículo 85 la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) establece como falta disciplinaria “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 nuestro);

Que, sobre el particular, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, mediante la Casación Laboral 14714-2015-Ica, sostiene lo siguiente:





*Municipalidad de Surquillo*

(...)

Al respecto debe mencionarse que para la configuración de la falta laboral por inasistencia injustificada se requiere que el trabajador haya tenido el ánimo de infringir dicha disposición, por lo que, si existiera una justificación razonable para la inasistencia, no existirá una falta laboral. Así, tal como sostiene Alonso García: “La justificación impide de todo punto conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender, a nuestro juicio, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente. (Subrayado nuestro).

Del fundamento jurisprudencial citado se desprende que, el Supremo Tribunal acoge la posición doctrinaria del jurista español Manuel Alonso García, quien sostiene que por justificación habrá que entender la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impidan asistir al trabajo o hacerlo de manera puntual.

Que, de esta forma la causal de ausencias injustificadas está relacionada con el comportamiento personal del trabajador, y busca sancionarlo cuando, sin mediar causas relacionadas estrictamente con la suspensión del contrato de trabajo, desacatando además las obligaciones sustanciales de dicho contrato, se sustrae de realizar su prestación laboral, inasistiendo al trabajo sin razón aparente ni justificatoria. Como lo precisa la doctrina, se sancionan las ausencias injustificadas porque implican que durante ellas el trabajo no se está prestando, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial;

Que, bajo este contexto, resulta importante considerar la sentencia recaída en la Casación Laboral N°6503-2016-Junín, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, que destaca lo siguiente:

El incumplimiento de las obligaciones de trabajo con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione. (Subrayado agregado)

Que, en esa misma línea, con respecto a las ausencias injustificadas, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución N°001144-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, en su fundamento 50 ha señalado lo siguiente: “(...) se relacionan con la ausencia total del servidor en un día de trabajo, es decir, que no se haya presentado a laborar a lo largo del día (...);”

Que, cabe indicar que, no toda ausencia constituye falta, sino que la norma exige para su configuración la concurrencia de dos requisitos fundamentales y prevé tres supuestos:

- a) Tiene que existir un número mínimo de ausencias y realizadas dentro de un periodo determinado:
- 1° Supuesto: A partir de 4 ausencias consecutivas.
  - 2° Supuesto: A partir de 6 ausencias no consecutivas en un período de 30 días calendario. (supuesto aplicable en el presente caso)
  - 3° Supuesto: A partir de 16 ausencias no consecutivas en un período de 180 días calendario.
- b) Las ausencias tienen que ser injustificadas.

Que, de esta manera, es de verse que toda conducta relacionada con las ausencias injustificadas a fin que configure como falta disciplinaria, debe cumplir previamente con los requisitos antes citados, y en cualquiera con los 3 supuestos descritos en el literal a);





Que, por consiguiente, de acuerdo con el 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 Civil, aprobado por Resolución de Sala Plena N°002-2022-SERVIR/TSC, se determina que:

30. En ese contexto, podemos concluir que la ausencia injustificada 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.
- (...)
34. De otro lado, para la configuración de la falta contenida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, además de identificar los días en que se incurrió en ausencias injustificadas; deberá verificarse que estos se encuentren dentro del periodo de días calendario establecidos para cada supuesto. Así, para las inasistencias de más de cinco (5) días no consecutivos, el periodo computable es de treinta (30) días y para el caso de inasistencias de más de quince (15) días no consecutivos, el mismo es de ciento ochenta (180) días; en ambos casos se considerará solo días calendario.
35. A su vez, para determinar el inicio del cómputo del periodo correspondiente (30 o 180 días calendario) deberá considerarse la primera fecha en la cual el servidor incurrió en ausencia injustificada (...).”

#### Análisis del caso en concreto. -

Que, de la revisión de los documentos remitidos por la Subgerencia de Seguridad Ciudadana y antecedentes, se aprecia que la servidora **CATALINA ROSA SOLIS BOHORQUEZ** habría incurrido en ausencias injustificadas en un periodo de 30 días, conforme a lo siguiente:

- 3.7.1 Durante el periodo comprendido entre el 02 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2023, habría **12 días de inasistencias injustificadas no consecutivas**, las cuales habrían acontecidos en las siguientes fechas:

Cuadro N°01

Periodo	Fechas de inasistencias	Acumulado
02/12/2023 al 31/12/2023	2, 5,15,19,21,22,24,26,27,28,29,30	12
	<b>Total</b>	<b>12</b>

Sin perjuicio de lo anotado, es de precisarse que las ausencias injustificadas persisten hasta la fecha, tal como se demuestra con el Memorando N° D00012-2025-OGRH-OGA-MDS indicado por este Despacho a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, conforme a lo expuesto, esta Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, considera que existen indicios suficientes para recomendar la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario (PAD), en contra de la servidora **CATALINA ROSA SOLIS BOHORQUEZ**, en su condición de Inspector de Transporte Urbano, por la comisión de la falta de carácter disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber acumulado **12 días no consecutivos de ausencias injustificadas** a su centro de trabajo dentro de un periodo de 30 días calendario, comprendidos desde el 02 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2023, acontecidas en las fechas señaladas en el *Cuadro N°01*.





Municipalidad de Surquillo

**III. DE LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO, ANALISIS DE LOS DOCUMENTOS Y MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN**

Que, mediante Informe N° 001-2024-HCHR-SMU-GDU-MDS de fecha 05 de enero del 2024 el Coordinador de Operaciones de Transito comunicó al Coordinador de Operaciones de Transito sobre el formato de Permanencia y el Formato de Reporte de Control de Asistencia- Diciembre 2023 Personal Operativo IMT correspondiente al mes de diciembre del 2023.

Que, al respecto, cumple con adjuntar a la presente el informe de permanencia del mes de diciembre 2023:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		VALIDACION DE PERMANENCIA CAS DL 1057 DEL 01/12/2023 AL 31/12/2023																															
UNIDAD ORGÁNICA: ÁREA DE TRANSITO Y TRANSPORTE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
ITEM	APellidos y Nombres																																
1	SOLIS BOHORQUEZ, CATALINA ROSA	A	F	FR	A	F	A	A	A	FR	A	A	A	A	DF	F	A	FR	A	F	A	F	F	FR	F	FR	F	F	F	F	F	FR	

LEYENDA	
A	ASISTENCIA
F	FALTA
V	VACACIONES
FR	FRANCO
DM	DESCANSO MEDICO
LSG	LICENCIA SIN GOCE DE HABERES
LCG	LICENCIA CON GOCE DE HABERES
DF	DESCANSO POR FERIADO
O	ONOMASTICO

Firmado digitalmente por ROCCHA  
 CIEZA, Sarahian Rianis PAU  
 20131372340 hard  
 Método: Soy el autor del documento  
 Fecha: 05.01.2024 12:04:53 -05:00

FIRMA Y SELLO GERENTE SUBGERENTE

Que, mediante Memorando N° D000004-2024-SMU-GDU-MDS de fecha 05 de enero del 2024 el Subgerente de Movilidad Urbana remitió el Formato de Permanencia y el Formato de Reporte de Control de Asistencia Diario del personal operativo de la Subgerencia de Movilidad Urbana correspondiente al mes de diciembre del 2023.

Que, asimismo, mediante Memorando N° D000006-2024-SMU-GDU-MDS de fecha 09 de enero del 2024, el Subgerente de Movilidad Urbana comunicó a su Despacho sobre abandono laboral de la Sra. Catalina Rosa Solís Bohórquez los días 02, 05, 15, 19, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29 y 30 de diciembre de 2023;

Que, con Proveído D007697-2024-OGRH-MDS de fecha 10 de setiembre de 2024 esta Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió los actuados del presente caso a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Al respecto la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario mediante Memorando N°D000002-2025-STPAD-MDS de fecha 03 de enero del 2025 solicitó a esta Oficina de gestión de Recursos Humanos indique si la servidora Catalina Rosa Solís Bohórquez remitió su carta de renuncia de no ser el caso desde que fecha a que fecha no viene asistiendo a laborar;

De lo mencionado mediante Memorando N°D000012-2025-OGRG-OGA-MDS, de fecha 03 de enero del 2025 esta Oficina de Gestión de Recursos Humanos comunica lo siguiente:

(...)

- a) La servidora Catalina Rosa Solís Bohórquez no remitió su carta de renuncia.
- b) La Subgerencia de Movilidad Urbana, reporta asistencias injustificadas de la servidora en mención durante el periodo del 02 al 21 de diciembre 2023 acumulando 12 faltas injustificadas, así mismo se indica que hasta la fecha de hoy no se ha presentado al servicio, incurriendo en abandono de trabajo.

Que, de lo anterior descrito, y en virtud a la información vertida por la Subgerencia de Movilidad Urbana, a la servidora **CATALINA ROSA SOLIS BOHORQUEZ**, presuntamente incurrió en la falta administrativa disciplinara prevista en el





Municipalidad de Surquillo

inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30557 - LSC, sobre: "**Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario** o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario", y en aras de encontrar la verdad material, mediante Informe de Precalificación N°D000002-2025-STPAD-MDS, de fecha 3 de enero de 2025, recomienda al Órgano Instructor, se dé inicio a una investigación en su contra, previo Procedimiento Administrativo Disciplinario; y, en caso se determine responsabilidad administrativa, por ser esta una falta muy grave, se aplique la sanción de DESTITUCIÓN;

#### IV. **NORMA JURÍDICA VULNERADA**

Que, la servidora **CATALINA ROSA SOLIS BOHORQUEZ**, en su condición de Sereno Chofer de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, al haberse ausentado 12 días no consecutivos dentro del periodo comprendido entre el 02 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2023, habría incurrido en 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:*

(...)

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 (180) días calendario.

(Énfasis y subrayado nuestro)

#### V. **PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR.**

Que, el artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que, de acuerdo con el artículo 96° de la Ley del Servicio Civil, las medidas cautelares que excepcionalmente podrá adoptar la entidad son:

- a) Separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad.
- b) Exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de trabajo.

Que, en el presente caso, esta Secretaría Técnica considera que no se aprecian elementos objetivos que pudieran poner en riesgo el esclarecimiento de los hechos y el deslinde de responsabilidades a que hubiere lugar, así como un mayor perjuicio a los intereses generales que cautela la entidad;

#### VI. **DE LA POSIBLE SANCIÓN**

Que, de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del numeral 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE (en adelante, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), cuando se concluya la investigación, el Secretario Técnico realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta, en el marco de lo establecido en el artículo 92 de la LSC;

Que, en ese tal sentido, la Secretaría Técnica se encarga de precalificar las faltas cometidas por los funcionarios y/o servidores en base a la LSC y el Reglamento General de la LSC por las presuntas faltas cometidas;

Que, al respecto, cabe señalar que el artículo 88 de la LSC establece como sanciones por faltas disciplinarias: a) Amonestación Verbal o Escrita, b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, y, c) Destitución;





Municipalidad de Surquillo

Que, sobre el particular, al haberse subsumido la conducta del investigado presuntamente en la falta disciplinaria establecida en el literal j) del artículo 85 de la LSC, y siendo que el citado artículo señala de manera expresa en sus primeras líneas lo siguiente: “*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo*”, corresponde a esta Secretaría Técnica identificar la posible sanción a imponerse al investigado por la conducta imputada;

Que, en el caso materia de análisis, al haberse identificado que los hechos atribuidos determinarían presuntamente la comisión de la falta administrativa establecida en el literal j) del artículo 85 de la LSC, y encontrándose la citada falta relacionada a la inasistencia injustificada al cumplimiento de labores del investigado acumulando: **doce (12) días no consecutivos de ausencias injustificadas** durante un periodo de treinta (30) días calendario entre el 02 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2023, conforme se detalla en el Cuadro 1, esta Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario considera que la posible sanción a imponerse sería la de **DESTITUCION**, conforme lo previsto en el literal c) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>;

#### **VII. DEL PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGO.**

Que, conforme al artículo 111° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, se tiene el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, plazo que puede ser prorrogable;

#### **VIII. LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR CIVIL EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO.**

##### **- Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil”**

*La trasgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones genera responsabilidad pasible de sanción, de acuerdo a ley, que puede ser: Amonestación, Suspensión y Destitución.*

##### **- Reglamento General de la Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil”**

##### **Artículo 96.- Derechos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario**

**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** *Que 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”;*

<sup>1</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

“Artículo 88°. - Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

(...)

**c) Destitución**





*Municipalidad de Surquillo*

Que, de conformidad con las atribuciones establecidas en el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** al

servidor **CATALINA ROSA SOLIS BOHORQUEZ**, en su condición de Inspector de Transporte Urbano de la Subgerencia de Movilidad Urbana, quien presuntamente habría incurrido en la comisión de falta de carácter administrativo disciplinario por haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, pues habría faltado de manera injustificada por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; lo cual constituye falta de carácter administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** a la servidora **CATALINA ROSA SOLIS BOHORQUEZ**, la presente resolución conjuntamente con el Informe de Precalificación de vistos, para el acceso a los incidentes investigados, a efecto que en el término de **CINCO (05) DÍAS HÁBILES**, contados a partir del día siguiente de notificado el presente acto resolutorio presente sus descargos que considere pertinente ante este Despacho, en calidad de Órgano Instructor. Para tal efecto, el servidor podrá presentar sus descargos a través de la Plataforma de Mesa de Partes de la Municipalidad Distrital de Surquillo.

**ARTÍCULO TERCERO. - REMITASE** el presente acto resolutorio a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su correspondiente seguimiento, quien, de corresponder, podrá realizar acciones de investigación complementarias en el marco del procedimiento administrativo disciplinario instaurado, para valoración posterior de esta autoridad instructora.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**

Documento firmado digitalmente  
**FELIX GONZALO TUMAY SOTO**  
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FTS

