



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 90-2024-MPCH/STPAD de fecha 14 de mayo de 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 123-2024-MPCH-GAF de fecha 17 de mayo de 2024 emitido por la Gerencia de Administración y Finanzas, el Informe Final de Órgano Instructor N° 000001-2024-MPCH/GAF-S de fecha 02 de agosto de 2024 emitido por la Gerencia de Administración y Finanzas, y;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Ley del Servicio Civil), establece un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas;

Que respecto de la potestad disciplinaria que ejercen las entidades públicas, la Ley del Servicio Civil, establece en su Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador las disposiciones aplicables al régimen disciplinario y al procedimiento disciplinario, las mismas que, una vez vigentes, deben ser aplicadas para efectos de la determinación de la responsabilidad de los servidores civiles por faltas disciplinarias incurridas durante o con motivo de la prestación de servicios, tal y como lo prevé la Décima Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley.¹

Que, en cuanto a la vigencia del régimen disciplinario y la vía procedimental, se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, las disposiciones del citado "Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" son de aplicación desde la fecha en que entren en vigencia las normas reglamentarias respectivas: hecho que se materializó por efecto de lo previsto en el Reglamento General de la Ley N° 30057 aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil) a partir del 14 de setiembre del presente año;

Que, el artículo 91° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil- indica "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor".

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil - establece "La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo 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. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación".

Que, en el anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil - se establece lo siguiente "1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El plazo para impugnar. 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar".

¹ DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario



SEGUNDO:

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR INVESTIGADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA DISCIPLINARIA IMPUTADA

PRESUNTO INFRACTOR : CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON
D.N.I N° : 41760253
RÉGIMEN LABORAL : CAS D.L. 1057 – CAS CONFIANZA
DOMICILIO : Calle Leoncio Prado N° 1329 – Urb. San Juan, distrito y provincia de Chiclayo, Lambayeque.
CARGO : Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial
DEPENDENCIA : Gerencia de Administración y Finanzas.

II. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

2.1 Mediante Memorando N°621-2022-MPCH/GAF de fecha 15 de setiembre de 2022, la Gerencia de Administración y Finanzas, solicita informe técnico debidamente sustentando sobre el servicio brindado por el proveedor BRUNO ALEJANDRO MATAALLANA AYESTA, es decir su opinión respecto a la procedencia de la forma o causal para cumplir con la obligación pecuniaria a favor del proveedor y enfatizar si se ha cumplido con todos los requisitos conforme a Ley o normativa interna, señalando que, el entonces Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial Abg. Carlos Enrique Montalvo Calderón, informó que el proveedor BRUNO ALEJANDRO MATAALLANA AYESTA, emitió su informe de actividades realizadas en la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos correspondiente al segundo entregable, concluyendo que el proveedor cumplió con entregar su informe de actividades realizadas correspondiente al tercer entregable. Asimismo, el art. 16.1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225 "Ley de Contrataciones del Estado", establece: "El área usuaria requiere los bienes, servicios u obras a contratar, siendo responsable de formular las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico respectivamente, así como los requisitos de calificación, además de justificar la finalidad pública de la contratación. Los bienes, servicios u obras que se requieran deben estar orientados al cumplimiento de las funciones de la Entidad. Que, además señala "del Informe N° 1031-2022-MPCH/SGLYCP de fecha 17 de marzo del año 2022, emitido por el ex Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial Abg. CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON en sus condiciones establece: "De la revisión de los actuados se ha podido corroborar que el proveedor cumplió con entregar su informe de actividades realizadas correspondientes al Tercer Entregable": Es decir:

- NO ANALIZA si el proveedor ha cumplido con el servicio, según lo señalado en los términos de Referencia (TDR).
- NO ANALIZA si el proveedor ha incurrido en penalidad alguna, toda vez que revisa el expediente administrativo, no deja claro a que entregable se refiere.
- NO ANALIZA mediante que figura legal se procederá a cumplir con la obligación.

La Directiva N° 004-2017-MPCH-GM en el ítem 8.3.5 señala: "Luego de que la Orden de Servicio y/o Compra se encuentre debidamente suscrita, el Sub Gerente de Logística y Servicios Internos PROCEDERÁ A NOTIFICAR LA ORDEN DE MANERA ELECTRÓNICA Y/O PRESENCIAL, a fin de que el proveedor realice la atención correspondiente acorde con las condiciones y/o características descritas en las especificaciones técnicas o término de referencia...(…), esto, se hace con la finalidad de precisar de que el proveedor o prestador del servicio, empiece a brindar el referido servicio una vez que sea notificado con la Orden de Servicio.

2.2 Que, mediante Informe Técnico N° 174-2022/MPCH/GAF-SGLyCP del 09.11.2022, La Gerencia de Logística y Control Patrimonial Lic. Katerine Alarcón Torres; señala que, obra en el expediente administrativo de don BRUNO ALEJANDRO MATAALLANA AYESTA el Informe de Actividades denominado ENTREGABLE N° 001-2022-BAMA del 17 de enero del año 2022, presentado ante el Sub Gerente de Gestión de Residuos Sólidos, mediante el cual don BRUNO ALEJANDRO MATAALLANA AYESTA, con DNI N° 7406649, informa las actividades realizadas correspondientes al SEGUNDO ENTREGABLE, adjuntando registro fotográficos como evidencia, asimismo, solicita seguir con el trámite correspondiente al pago del servicio realizado. Además, señala que, en el presente caso se cuenta con una Orden de Servicio N° 0001200 de fecha 16 de noviembre del año 2021, por el monto total de S/ 2,400.00 Soles, donde indica que el plazo de servicio es de hasta 60 días calendarios. Sin embargo, es oportuno aclarar que la Orden de Servicio no guarda relación con los términos de referencia, por tanto, en este extremo se incumple con las formalidades establecidas por la Directiva N° 004-2017-MPCH-GM, aprobada por Resolución Gerencial N° 228-2017-MPCH-GM del 29 de noviembre del año 2017, que aplica para requerimientos menores a 8



UIT. Asimismo, al proveedor se le dio la conformidad del servicio por el primer entregable y se le pagó la suma de S/ 1200.00 soles, sin ninguna observación, con lo cual se consiente la Orden de Servicio N° 0001200 por la suma de S/ 2400.00 soles y se infiere que el segundo entregable debe ser por el saldo restante de S/ 1200.00 soles.

- 2.3 Que, la prestación de servicios brindados por don BRUNO ALEJANDRO MATALLANA AYESTA, con RUC N° 10740664901, en el periodo del 17 de diciembre del año 2021 al 17 de enero del 2022, correspondiente al segundo entregable CUENTA CON ORDEN DE SERVICIO Y CONFORMIDAD DE SERVICIO (INFORME N° 057-2021-MPCH/SGGRS, de fecha 18 de enero del año 2022 e Informe N° 057-2021-MPCH/SGGRS de fecha 22 de febrero del 2022).
- 2.4 Que, mediante Informe Legal N° 310-2023-MPCH/GAJ del 27.02.2023, la Gerencia de Asesoría Jurídica opina que, al proveedor se le dio la conformidad del servicio por el primer entregable y se le pagó la suma de S/ 1,200.00 soles, sin ninguna observación, con lo cual se consiente la Orden de Servicio N° 0001200 por la suma de S/2400.00 soles y se infiere que el segundo entregable debe ser por el saldo restante de S/ 1200.00 soles; es decir, que de la prestación de servicios brindados por don BRUNO ALEJANDRO MATALLANA AYESTA, con RUC N° 10740664901, en el periodo del 17 de diciembre del año 2021 al 17 de enero del 2022, correspondiente al segundo entregable CUENTA CON ORDEN DE SERVICIO Y CONFORMIDAD DE SERVICIO (INFORME N° 057-2021-MPCH/SGGRS, de fecha 18 de enero del año 2022 e Informe N° 057-2021-MPCH/SGGRS de fecha 22 de febrero del 2022), la Orden de Servicio NO CONCUERDA CON EL TDR, se incumple con las formalidades establecidas por la Directiva N° 004-2017-MPCH-GM, aprobada por Resolución Gerencial N° 228-2017-MPCH-GM del 29 de noviembre del año 2017, que aplica para requerimientos menores a 8 UIT, por lo que, un acto de gestión determinar la procedencia del reconocimiento de obligación por enriquecimiento sin causa a modo de indemnización por la prestación de servicios brindados.
- 2.5 Que, mediante Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 045-2023-MPCH-GAF del 27.03.2023, la Gerencia de Administración y Finanzas RECONOCE la obligación por ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA a favor del proveedor BRUNO ALEJANDRO MATALLANA AYESTA, por el concepto de Servicio Sensibilización y Empadronamiento de Participantes para la Valorización de Residuos Sólidos Municipales, Actividad 2 de la Meta N° 3 Implementación de un sistema integrado de Manejo de Residuos Sólidos Municipales, la misma que se encuentra pendiente de pago por el monto de S/ 1,200.00 soles; y, en su artículo tercero señala, REMITIR copia de la presente Resolución y sus antecedentes, a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para el inicio del deslinde de responsabilidades administrativa a las que hubiera lugar.
- 2.6 Que, la Dirección Técnica Normativa del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), con la opinión N° 112-2018-DTN de fecha 17 de julio del 2018, respecto a la procedencia del pago de prestaciones ejecutadas de forma irregular; se ha pronunciado señalando lo siguiente: 1. (...) que, si una entidad obtuvo una prestación por parte de un proveedor, este tendría derecho a exigir que la entidad reconozca el pago respectivo, aun cuanto la prestación haya sido requerida o ejecutada sin observar las disposiciones de la normativa de contrataciones del Estado, pues el Código Civil, en su artículo 1954, establece que "Aquel que se enriquece indebidamente a expensas de otro está obligado a indemnizarlo".
Al respecto, el Tribunal de Contrataciones del Estado, mediante la Resolución N° 176/2004.TC-SU, ha establecido lo siguiente: "(...) **nos encontramos frente a una situación de hecho, en la que habido – aún sin contrato válido un conjunto de prestaciones de una parte debidamente aceptadas y utilizadas por la otra, hecho que no puede ser soslayado para efectos civiles.** En este sentido, cabe señalar que, conforme al artículo 1954 del Código Civil, el ordenamiento jurídico nacional no ampara en modo alguno el enriquecimiento sin causa. En efecto no habiéndose suscrito el contrato correspondiente, no ha existido fundamento legal ni causa justa para que dicha atribución patrimonial que sustente el enriquecimiento indebido en el que ha incurrido la entidad, circunstancia que deberá ser ventilada por las partes en la vía correspondiente".
- 2.7 Que, mediante Informe de Precalificación N° 90-2024-MPCH/STPAD de fecha 14 de mayo de 2024, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomienda iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON por la presunta comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
- 2.7. Que, mediante Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 123-2024-MPCH-GAF de fecha 17 de mayo de 2024, se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON por la presunta comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.



III.- LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LA NORMA JURIDICA VULNERADA. -

3.1. Los hechos que configuran la falta administrativa.

Mediante Informe N° 431-2023-MPCH/SGP, recepcionada con fecha 06 de marzo del año 2023, el Sub Gerente de Presupuesto otorgó la CERTIFICACIÓN PRESUPUESTAL N° 284, por un monto de S/ 1,200.00 soles, para el pago al proveedor BRUNO ALEJANDRO MATAALLANA AYESTA; **de la cual, el Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial ABOG. CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON, tuvo para cancelar al proveedor en su oportunidad, y no cumplió con el referido pago, además de NO ANALIZAR si el proveedor ha cumplido con el servicio, según lo señalado en los términos de Referencia (TDR).**

Que, se identificó como responsable al ex funcionario CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON, ex Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial quien cometió una falta administrativa; la misma que se consuma al ser Sub Gerente de la Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial; ya que tenía entre sus funciones CUMPLIR CON EL PAGO AL PROVEEDOR; por lo que, **se generó una negligencia.**

En consecuencia, con Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 045-2023-MPCH-GAF del 27.03.2023, la Gerencia de Administración y Finanzas RECONOCE la obligación por ENRIQUECIMIENTO SN CAUSA a favor del proveedor BRUNO ALEJANDRO MATAALLANA AYESTA, por el concepto de Servicio Sensibilización y Empadronamiento de Participantes para la Valorización de Residuos Sólidos Municipales, Actividad 2 de la Meta N° 3 Implementación de un sistema integrado de Manejo de Residuos Sólidos Municipales, la misma que se encuentra pendiente de pago por el monto de S/ 1,200.00 soles; y, en su artículo tercero señala, REMITIR copia de la presente Resolución y sus antecedentes, a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para el inicio del deslinde de responsabilidades administrativa a las que hubiera lugar, siendo que los hechos aún no han prescrito, por lo tanto, se procede con el trámite que corresponde; al resultar necesario determinar la responsabilidad administrativa del servidor involucrado.

3.2. La falta disciplinaria incurrida.

En este contexto, el servidor CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON ha incurrido en la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057:

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)

El Tribunal del Servicio Civil a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SERVIR/TSC**, emitió el precedente vinculante que establece que la mencionada falta disciplinaria de **negligencia en el desempeño de las funciones** no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, **sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general**; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento. (Subrayado agregado).

En este contexto, respecto a la imputación de la falta disciplinaria, la misma tiene carácter de remisión, por lo que, en el presente caso, el servidor ha transgredido la normativa:

- **Código Civil**
Artículo 1954. Acción por enriquecimiento sin causa
Aquel que se enriquece indebidamente a expensas de otro está obligado a indemnizarlo

3.3. Los **medios probatorios** que sustentan la comisión de la falta administrativa disciplinaria, son los siguientes:

- a. Memorando N° 621-2022-MPCH/GAF de fecha 15 de setiembre de 2022.
- b. Informe Técnico N° 174-2022/MPCH/GAF-SGLYCP de fecha 09 de noviembre de 2022.



- c. Informe Legal N° 310-2023-MPCH/GAJ de fecha 27 de febrero de 2023.
- d. Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 045-2023-MPCH/GAF de fecha 27 de marzo de 2023.

IV. LA NORMA JURÍDICA VULNERADA

El servidor CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERÓN transgredió la siguiente normativa:

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

Artículo 6° Principios de la Función Pública

(...)

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

4. Idoneidad

Entendida como una aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública (...).

V.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

- 5.1 Que, todas las entidades del Estado (Gobierno Nacional, Regional y Local) tienen la facultad para establecer e imponer sanciones respecto a las actuaciones administrativas en el marco de una relación Estado – administrado, conocida como la potestad sancionadora del Estado (*ius puniendi*).

Es así 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.² 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° 30057.³ En resumen, respecto al procedimiento administrativo disciplinario se justifica en la especial relación de poder en que se encuentra sometido de forma voluntaria el servidor civil.

En ese entendido, dado el carácter indeterminado de las normas, se considera indispensable que los órganos competentes de la administración pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario analicen, aplicando después de la Ley, en primer lugar, las normas reglamentarias, y posteriormente las normas de gestión interna de cada entidad, con el fin de realizar una correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción que se pueda comprobar a partir de la motivación.

- 5.2 Al respecto, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SERVIR/TSC, ha establecido Precedente Vinculante respecto a la adecuada imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, así en su fundamento 18 precisó lo siguiente:

² 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.

³ 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"

"18. En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, **sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general**; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento." (Énfasis y subrayado agregado).

- 5.3 Respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley refiere que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al realizar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y posteriormente se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral.

El desempeño se entiende como la acción o acciones que un trabajador realiza con el ánimo de obtener un resultado. Asimismo, el trabajo puede incluir conductas que se orienten al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y la realización de actividades adicionales que agregan valor.

- 5.4 Respecto al caso en concreto, al servidor se le inició procedimiento administrativo disciplinario mediante Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 123-2024-MPCH-GAF de fecha 17 de mayo de 2024, la misma que fue notificada mediante Cédula de Notificación N° 01-2024-MPCH/GAF recepcionada por el servidor en la fecha del 27 de mayo de 2024, habiéndole otorgado al servidor CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON el plazo de cinco (5) días para emitir sus descargos, sin embargo, el servidor **NO** presentó descargo ni dentro, ni fuera de plazo.
- 5.5 Mediante la te Informe Final de Órgano Instructor N° 000001-2024-MPCH/GAF de fecha 02 de agosto de 2024, la Gerencia de Administración y Finanzas, emite pronunciamiento sobre la comisión de la falta disciplinaria, recomendando la aplicación de la medida disciplinaria de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DECIENTO VEINTE (120) DÍAS.
- 5.6 Mediante Carta N° 000028-2024-MPCH/GRRHH de fecha 09 de agosto de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos en calidad de Órgano Sancionador notifica el Informe Final de Órgano Instructor N° 000001-2024-MPCH/GAF-S a fin de que el servidor pueda solicitar informe oral.
- 5.7 Mediante Carta N° 01-2024-CEMC de fecha 14 de agosto de 2024, el investigado solicita se programe fecha para Informe Oral, el mismo que fue concedido a través de la Carta N° 000127-2024-MPCH/GRRHH-S de fecha 29 de agosto de 2024, habiéndose programado para su realización con fecha 10 de setiembre de 2024 a horas 08:30 a.m., sin embargo, el servidor no se hizo presente, en consecuencia, el expediente queda expedito para resolver.
- 5.8 El Órgano Sancionador, ha evaluado los hechos, así como los actuados que obran en el expediente, advirtiendo lo siguiente:
- a. El proveedor BRUNO ALEJANDRO MATALLANA AYESTA prestaba servicios a la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos, habiéndose emitido la orden de servicio N° 0001200 de fecha 16 de noviembre del año 2021, por el monto total de S/. 2,400 soles, indicándose que el servicio es de hasta 60 días calendarios, sin embargo, la Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial, a través del Informe Técnico N° 174-2022/MPCH/GAF-SGLyCP de fecha 09 de noviembre de 2022, hace de conocimiento que la Orden de Servicio no guarda relación con los términos de referencia (TDR).
 - b. Al proveedor se le dio la conformidad del servicio por el primer entregable y se le pagó la suma de S/. 1,200 soles, sin ninguna observación, en consecuencia, se consintió la Orden de Servicio N° 0001200 por la suma de S/. 2,400 soles, a pesar de que no guardaba relación con los TDR.
 - c. La Gerencia de Asesoría Jurídica a través del Informe Legal N° 310-2023-MPCH/GAJ de fecha 27 de febrero de 2023, señala que al haberse consentido la Orden de Servicio y cancelado la suma de S/. 1,200.00, sin ninguna observación, y se infiere que el segundo entregable debe ser por el saldo restante de S/ 1200.00 soles; es decir, que de la prestación de servicios brindados por don BRUNO ALEJANDRO MATALLANA AYESTA, con RUC N° 10740664901, en el periodo del 17 de diciembre del año 2021 al 17 de enero del 2022, correspondiente al segundo entregable CUENTA CON ORDEN DE SERVICIO Y CONFORMIDAD DE SERVICIO (INFORME N°



057-2021-MPCH/SGGRS, de fecha 18 de enero del año 2022 e Informe N° 057-2021-MPCH/SGGRS de fecha 22 de febrero del 2022), la Orden de Servicio NO CONCUERDA CON EL TDR, se incumple con las formalidades establecidas por la Directiva N° 004-2017-MPCH-GM, aprobada por Resolución Gerencial N° 228-2017-MPCH-GM del 29 de noviembre del año 2017, que aplica para requerimientos menores a 8 UIT, por lo que, un acto de gestión determinar la procedencia del reconocimiento de obligación por enriquecimiento sin causa a modo de indemnización por la prestación de servicios brindados.

- d. En este contexto, el entonces Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON, incurrió en negligencia al haber emitido una orden de servicio sin advertir que los Términos de Referencia no guardaban relación con el servicio prestado.
 - e. En consecuencia, mediante Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 045-2023-MPCH-GAF del 27.03.2023, la Gerencia de Administración y Finanzas RECONOCE la obligación por ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA a favor del proveedor BRUNO ALEJANDRO MATALLANA AYESTA, por el concepto de Servicio Sensibilización y Empadronamiento de Participantes para la Valorización de Residuos Sólidos Municipales, Actividad 2 de la Meta N° 3 Implementación de un sistema integrado de Manejo de Residuos Sólidos Municipales, la misma que se encuentra pendiente de pago por el monto de S/ 1,200.00 soles.
- 5.8. Que, el artículo 1954 del Código Civil Peruano, regula el "ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA", que prescribe: "*Aquel que se enriquece indebidamente a expensas de otro está obligado a indemnizarlo*", al respecto para la doctrina, el enriquecimiento sin causa es un aumento patrimonial que el derecho, por alguna razón no convalida; dicha ineficacia del enriquecimiento a los ojos del derecho no es otra cosa que una sanción al acto que lo produjo, lo que constituye una aplicación de la teoría de la causa, pues lo que se cuestiona es la causa de esa atribución patrimonial más que ella en sí misma.⁴

Los diversos supuestos del instituto sub examine que el ordenamiento contempla se encuadran en alguna de las siguientes categorías: a) enriquecimiento contrario al orden público; b) enriquecimiento contrario a la moral o a las buenas costumbres; c) enriquecimiento ilegítimo por falta de resultado; d) enriquecimiento ilegítimo por disposición de una cosa sin derecho; y e) enriquecimiento incausado por percepción de un dinero o recepción de una cosa sin derecho.

No existe, sin embargo, un concepto unitario de lo que se entiende por **enriquecimiento sin causa** y coexisten diferentes perspectivas de tratamiento, de tal suerte que su configuración y alcance nos sitúa ante un principio general del derecho, un cuasicontrato, ante un medio procesal (acción) o ante una fuente autónoma y *sui generis* de las obligaciones.⁵

En palabras de Castillo Freyre, la doctrina considera a la teoría del **enriquecimiento sin causa** como uno de los aciertos más notables de la técnica jurídica, pues sin duda alguna lo que se pretende amparar con tal figura son —precisamente— todos los casos de enriquecimiento sin causa que pasaron inadvertidos al legislador, motivo por el cual los afectados no encuentran remedio alguno en la norma; pero, no obstante ello, los principios de la moral, la equidad, la justicia y la eficiencia no aceptan que exista una persona que se beneficie a expensas de otra, sancionando así tal situación a través de la acción de **enriquecimiento sin causa** que se otorga al perjudicado.⁶

Según una doctrina española, la **causa**, en la doctrina del enriquecimiento sin causa, debe referirse principalmente a la ausencia de justificación en una adquisición patrimonial; adquisición que se produce por la especial naturaleza de la ventaja (que no es recuperable, *in natura*). **La justificación de las atribuciones patrimoniales es la existencia de un título válido legitimador**, es decir, bien la existencia de una voluntad transmisiva, válida según los requisitos integradores previstos por el ordenamiento jurídico (negocio jurídico como causa), bien la existencia de una norma jurídica que imponga una transmisión en función de principios de justicia y seguridad (ley como causa). La falta de uno de estos dos elementos conduce a la no justificación de una ventaja.

⁴ López Mesa, 2009, p. 372

⁵ Esteve Gonzales, 2000, pp. 511-512.

⁶ Canales Noreña y Vásquez Sotomayor, 2019, p. 18



5.9. Que, conforme se verifica, al proveedor BRUNO ALEJANDRO MATALLANA AYESTA se le emitió la Orden de Servicio N° 0001200 por la suma de S/2400.00, a fin de prestar servicios en la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos, sin embargo, los TDR no guardaban relación con la orden generada por el servicio, en consecuencia, en su oportunidad se le canceló el monto de S/. 1,200.00 por el primer entregable, sin haberse generado ninguna observación por la Sub Gerencia de Logística respecto al servicio prestado, incumple con las formalidades establecidas por la Directiva N° 004-2017-MPCH-GM, aprobada por Resolución Gerencial N° 228-2017-MPCH-GM del 29 de noviembre del año 2017, que aplica para requerimientos menores a 8 UIT, entonces, se advierte la responsabilidad que tuvo el entonces Sub Gerente de Logística, al no haber cumplido con el pago del proveedor en su oportunidad, al haberse consentido la Orden de Servicio antes referida, lo que generó se declare como Enriquecimiento sin Causa a favor del proveedor, debido que la Orden de Servicio no se encontraba correctamente elaborada, lo que ha producido que se afecte los intereses económicos de la Entidad, al haberse cancelado en un primer entregable al proveedor sin encontrarse conforme a la normativa vigente, incurriendo el servidor en una **omisión grave de sus deberes funcionales.**

VI. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, el Órgano Instructor ha recomendado la sanción de suspensión por CIENTO VEINTE (120) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES, sin embargo, como autoridad sancionadora, después de haber evaluado los hechos y los medios probatorios en que se sustentan.

Sobre el particular, el último párrafo de literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la LSC, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador. 2.16 Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase instructiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, **pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD**, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.⁷

De conformidad con lo establecido por el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM, se procede a determinar la sanción aplicable en el presente procedimiento administrativo disciplinario, según el siguiente detalle:

6.1. Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria:

Según el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM, constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.

⁷ Informe Técnico N° 521-2021-SERVIR-GPGSC,



En el presente procedimiento administrativo disciplinario, los hechos y el actuar del trabajador imputado no constituyen ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, regulados en la normativa descrita anteriormente.

6.2. Graduación de la sanción:

6.2.1 La graduación de la sanción se basa en los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, en ese sentido la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado⁸: Se evidencia.** La conducta negligente atribuida al servidor público, en su condición de **Subgerente de Logística**, ha vulnerado gravemente los intereses generales que el Estado está llamado a proteger. El incumplimiento del deber funcional por parte del servidor público al no elaborar correctamente la orden de servicio ha generado una afectación directa al proceso contractual. Esta omisión administrativa derivó en la cancelación del primer entregable por parte del proveedor, lo cual no solo implica un retraso en la ejecución del contrato, sino que ha generado un perjuicio económico a la Entidad Estatal, representado en posibles pagos injustificados, sanciones contractuales, pérdida de confianza contractual o necesidad de repetir el proceso de contratación
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento⁹**. Este criterio **no se evidencia**.
- c) **El grado de jerarquía¹⁰ y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: Se evidencia.** El cargo ostentado por la investigada al momento de cometer la falta, es la de Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, es decir, ocupaba una **posición de confianza y nivel directivo intermedio dentro de la estructura orgánica de la entidad**, lo cual implica un mayor grado de responsabilidad funcional, técnica y administrativa.

La **jerarquía del cargo** es un elemento determinante en la **cuantificación y gravedad de la falta disciplinaria**, ya que los funcionarios de mayor nivel están investidos de **mayores competencias, deberes de supervisión y capacidad de toma de decisiones**, lo que exige de ellos un nivel superior de diligencia y profesionalismo.

- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción¹¹: Se evidencia.** La omisión atribuida al servidor, ha sido cometida en su condición de Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial sin la existencia de circunstancias externas en el pleno ejercicio de sus funciones.

⁸ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. **El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.**"

⁹ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades."

¹⁰ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"42. Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. **Respecto al grado de jerarquía, considerando que "los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores", de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.**

¹¹ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"48. **Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable.** Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos."



- e) **La concurrencia de varias faltas:**¹² **No se evidencia**, según las indagaciones y análisis de los hechos y la documentación que obra en el expediente, en el presente caso no hay concurrencia de varias faltas.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:**¹³ **No se evidencia**. De los actuados se identifica al investigado como único responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:**¹⁴ **Se evidencia** este presupuesto, el servidor en un anterior procedimiento administrativo disciplinario ha sido sancionado a través de la Resolución Gerencial N° 000388-2025-MPCH/GRRHH de fecha 12 de mayo de 2025, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85°, Ley del Servicio Civil.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:**¹⁵ **No se evidencia** este presupuesto.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:**¹⁶ **No se evidencia**

6.2.2. Del artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, por su parte, se desprenden los siguientes criterios:

• **Naturaleza de la infracción:**¹⁷

El acto infractor se encuentra tipificado como tal en el literal d), artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, este acto infractor, según tenemos, **si involucraría la afectación al correcto funcionamiento de la administración pública**, considerándose una falta grave, debido a que no se ha puesto en riesgo la correcta **prestación de servicios públicos**, cuya ejecución depende del cumplimiento contractual de terceros debidamente garantizados y se ha comprometido la **eficiencia del gasto público**, al generar una situación de desprotección financiera para la entidad.

¹² **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"50. **Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante.** Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias."

¹³ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"53. **Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno.** En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.

54. En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después."

¹⁴ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"62. Por tanto, **para poder otorgar la condición de reincidente al servidor y, en función de ello, sustentar la imposición de una sanción de mayor gravedad, la entidad deberá verificar si la nueva comisión de la misma falta disciplinaria se produjo en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta, por haber vencido los plazos para recurrirla.**"

¹⁵ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"67. **Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor.** La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta."

¹⁶ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"70. **Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un "enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida". Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.**

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él."

¹⁷ **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.** (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"76. Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho."



Antecedentes del servidor:¹⁸ En los términos del fundamento jurídico 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR (Precede administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **se evidencia el presente criterio**, fue sancionado mediante Resolución Gerencial N° 000388-2025-MPCH/GRRHH de fecha 12 de mayo de 2025.

6.2.3. Que, luego del análisis de la conducta y los hechos suscitados, es necesario verificar la existencia de eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 103° de la Ley del Servicio Civil, se desprende el siguiente criterio:

- **Subsanación Voluntaria.**¹⁹

En los términos del fundamento jurídico 78 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **no se evidencia el presente criterio**, el servidor nunca presentó descargos en el presente procedimiento disciplinario.

- **Intencionalidad de la conducta del infractor.**²⁰

Consideramos que para determinar si la conducta infractora ha sido intencional o no, es menester determinar si el servidor ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye una falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria. Entonces, se tiene que el servidor CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON, desempeñó el cargo de Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial, lo cual implica que debió conocer plenamente sus funciones y responsabilidades, por lo tanto, **se evidencia** que en el ejercicio de sus funciones conoce la DIRECTIVA N° 004-2016-MPCH/A.

- **Reconocimiento de responsabilidad.**²¹

En los términos del fundamento jurídico 86 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057), **no se evidencia**, el servidor no ha emitido descargos.

6.2.4. Por tales consideraciones, este Órgano Sancionador luego de haber graduado la sanción, teniendo en consideración los criterios que regulan los artículos 87°, 91° y 103° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, y con el objeto de cumplir con el principio de Razonabilidad y de proporcionalidad, bajo este contexto, corresponde imponer al servidor CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON, la sanción de **SUSPENSIÓN POR CIENTO (120) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**

VII- LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN Y EL PLAZO PARA IMPUGNAR. -

¹⁸ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"77. En lo que concierne a los Antecedentes este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto servidor, los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando."

¹⁹ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"78. **De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la subsanación este criterio atenuante de la sanción aplica voluntaria, cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario.** No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios."

²⁰ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, **si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.**"

²¹ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057).

"86. En igual sentido, cabe indicar que si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, **lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a las circunstancias de cada caso- podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444.**



De conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM y en concordancia con el numeral 18 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; "El servidor civil podrá interponer recursos de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción, salvo lo dispuesto para la inhabilitación como sanción accesoria."

VIII.- LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA Y LA ENCARGADA DE RESOLVER LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS.

De conformidad con lo establecido en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM; el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

Asimismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM; 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 resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.

TERCERO.- 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 17 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 a la fase sancionadora 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: IMPONER la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN POR CIENTO VEINTE (120) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, al servidor **CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

ARTÍCULO SEGUNDO: REGÍSTRESE la presente sanción en el legajo personal del servidor **CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON**, así como en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 98° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 124° del Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM, el numeral 17.2 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC y el artículo 263° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que modifica el Texto Único de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO TERCERO: COMUNÍQUESE al servidor **CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON**, que tiene el derecho a interponer recurso de reconsideración o apelación, dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación; en el caso de reconsideración debe ser presentada ante el mismo órgano que impuso la sanción; su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. La apelación es presentada ante este Órgano Sancionador y es elevada para que sea resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 117° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

ARTICULO CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente resolución al servidor **CARLOS ENRIQUE MONTALVO CALDERON** en su domicilio ubicado en Calle Leoncio Prado N° 1329, Urb. San Juan, distrito y provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.

ARTÍCULO QUINTO: DISPONER que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, conserve el presente expediente administrativo disciplinario, conforme a la función establecida en el literal h) del numeral 8.2 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

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

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