



VISTO:

El Informe de Precalificación N° 00064-2026-MPCH/STPAD de fecha 19 de febrero de, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, y los actuados que obran en el expediente GRRHHACA20250000157, y;

CONSIDERANDO:

Mediante Ley N° 30057, publicada el 04 de julio de 2013 se aprueba la Ley del Servicio Civil, en cuyo Título V, se estableció el nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de las entidades públicas.

Mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir a partir del 14 de setiembre del 2014, fecha a partir de la cual las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil se encuentran vigentes, las mismas que de conformidad con el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento son de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057).

La versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Directiva del Procedimiento Disciplinario y Régimen Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

Corresponde a este despacho actuar como *Órgano Instructor*, debiendo observar los requisitos señalados en el artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, para el Inicio del PAD

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL, RÉGIMEN LABORAL Y EL CARGO Y/O PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA. -

1.1. Datos del servidor investigado:

NOMBRE Y APELLIDOS	: ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO
DNI N°	: 43623237
CARGO DESEMPEÑADO	: Sereno Municipal
DEPENDENCIA	: Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.
RÉGIMEN LABORAL	: D.L. N° 728
DOMICILIO REAL	: Calle Vicente de la Vega N° 1262, Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque.

II. FALTA DISCIPLINARIA IMPUTADA Y LOS HECHOS QUE LA CONFIGURAN

2.1. La servidora ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO, presuntamente habría incurrido en la comisión del primer supuesto de la falta disciplinaria que se describe a continuación:

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**
Artículo 85°. - Faltas de carácter disciplinario



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

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 período de treinta (30) días calendario**, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario. (Negrita y subrayado agregado).

- 2.2. Hecho infractor:** La presunta comisión de la falta disciplinaria se suscita cuando la servidora ÚSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO, desempeñando la labor de sereno municipal ha incurrido en inasistencias injustificadas, al no haberse presentado en su centro de labores por treinta y un (31) días consecutivos, conforme se detalla a continuación:

Periodo de 30 días calendario Periodo 2025	Inasistencias injustificadas	Total Días consecutivos
Mes de marzo	01, 02,03,04,05,06,07,08,09,10, 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21 ,22,23,24,25,26,27,28,29,30 y 31	31 días
TOTAL DE INASISTENCIAS CONSECUTIVAS		31 DÍAS

Las inasistencias injustificadas, antes descritas configuran la presunta comisión de la falta disciplinaria imputada, al haberse identificado que durante el mes de marzo de 2025 ha incurrido en inasistencias de más de tres (3) días consecutivos, computándose un total 31 días de inasistencias consecutivas, sin que la servidora presente justificación que pudiera sustentar sus inasistencias.

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

- 3.1.** Mediante Informe N° 61-2025-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF de fecha 03 de abril de 2025, el controlador de asistencia de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización, hace de conocimiento al Controlador General de Obreros que la servidora ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO viene incurriendo en inasistencias injustificadas durante el mes de marzo de 2025, asimismo adjunta la Tarjeta de Control de Asistencia.
- 3.2.** Con Informe N° 001816-2025-MPCH/GRRHH-ACA de fecha 11 de abril de 2025, el Controlador de Asistencia hace de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos que la servidora ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO viene incurriendo en inasistencias injustificadas durante el mes de marzo de 2025, computándose un total de treinta y un (31) días.
- 3.3.** Mediante Memorando N° 002389-2025-MPCH/GRRHH de fecha 15 de abril de 2025, el Gerente de Recursos Humanos remite los actuados a la Secretaría Técnica del PAD, a fin de efectuar la precalificación de acuerdo a sus atribuciones.
- 3.4.** Mediante Informe de Precalificación N° 000064-2026-MPCH/GRRHH-STPAD de fecha 19 de febrero de 2026, la Secretaría Técnica del PAD recomienda iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora ÚSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO por la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



IV. MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN

Este Órgano Instructor considera tomar las documentales que se detallan a continuación:

- a) Informe N° 61-2025-MPCH/CONT.ASIST-GSCYF de fecha 03 de abril de 2025.
- b) Tarjeta de Control de Asistencia del mes de marzo de 2025.
- c) Informe N° 001816-2025-MPCH/GRRHH-ACA de fecha 11 de abril de 2025.

V. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De acuerdo a los hechos investigados, la servidora ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO, presuntamente habría transgredido la siguiente norma:

- **Reglamento Interno de Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.**

Art. 40°.- Se considera inasistencia injustificada en los casos siguientes:

- 1. La inasistencia al centro de trabajo sin previa autorización y sin justificación correspondiente.
(...)

Art. 87°.- Obligaciones de los servidores civiles de la Municipalidad

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

- a) Concurrir puntualmente, registrando su ingreso y salida, a su centro de labores, de acuerdo al horario establecido, portar el fotocheck de identificación y vestir el uniforme institucional, así como utilizar correctamente los implementos de seguridad que le hayan sido entregados para el desarrollo de sus funciones.

(...)

Art. 88°.- Prohibiciones de los servidores de la Municipalidad

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

- a) Ausentarse injustificadamente del centro de trabajo.

(...)

VI. FUNDAMENTO DE LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN EL INICIO DEL PAD.

- 6.1. La Resolución de Sala Plena N°002-2022-SERVIR/TSC, establece Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N°30057 – Ley del Servicio, sosteniendo que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna, así en su fundamento 26 ha precisado lo siguiente:

"26. El literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, estos son:

- (i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos; (Énfasis agregado)*
- (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y*



- (iii) *Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.*

6.2. En ese orden de ideas, es preciso referirnos a lo resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 12034-2014-LIMA, donde ha establecido que no es suficiente comunicar al empleador que no se acudirá al centro de labores, sino que dicha inasistencia debe ser justificada en el plazo que establece la ley o el reglamento interno de trabajo, caso contrario, se incurre en causal de sanción disciplinaria.

6.3. El Tribunal Constitucional, indica que *"se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo"*.¹ De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC, se precisó que para su comisión *"requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura"*¹

6.4. En ese contexto, la sala en el mencionado acuerdo plenario concluye en su fundamento 30, que la ausencia injustificada consiste la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, **deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.**

6.5. En otras palabras, **se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios**, siendo que en el presente caso de la revisión de los documentos probatorios se evidencia que la servidora ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO, registra más de tres (3) inasistencias consecutivas por cada periodo de treinta días, durante el mes de marzo de 2025, computándose un total de **treinta y un (31) días de inasistencias injustificadas**, por lo tanto, los hechos descritos configuran la presunta comisión de la falta disciplinaria imputada.

6.6. Asimismo, es necesario remitirnos a lo resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 12034-2014-LIMA, donde ha establecido que no es suficiente que el trabajador comunique al empleador que no se acudirá al centro de labores, sino que dicha inasistencia debe ser justificada en el plazo que establece la ley o el Reglamento Interno de Trabajo, caso contrario, se incurre en causal de sanción disciplinaria; así se tiene que según el Reglamento Interno de Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo regula en el inciso 1) del art. 40°, Se considera inasistencia injustificada en los casos siguientes: *"La inasistencia al centro de trabajo sin previa autorización y sin justificación correspondiente. (...)"*

6.7. En ese contexto, la sala en el mencionado acuerdo plenario concluye en su fundamento 30, lo siguiente:

"30. En ese contexto, podemos concluir que la ausencia justificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario."

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



- 6.8. En el caso concreto, se advierte que el registro del Área de Control de Asistencia se ha verificado que la servidora ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO, quien se desempeña como Sereno Municipal, ha incurrido en inasistencias injustificadas a sus labores, estas ausencias configuran la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 6.9. Las inasistencias injustificadas de la servidora podrían haber generado perjuicios significativos a la entidad, particularmente en la **afectación del servicio de seguridad ciudadana**, al reducir la disponibilidad del personal operativo encargado de las rondas y patrullajes preventivos. Ello ha repercutido en la cobertura de los turnos y en la capacidad de respuesta ante incidencias, incrementando la carga laboral del resto del personal y comprometiendo la imagen institucional ante la ciudadanía. Asimismo, las ausencias han ocasionado desajustes en la programación de servicios y potenciales riesgos en la protección del orden público, funciones esenciales del serenazgo municipal.
- 6.10. Las inasistencias injustificadas constituyen una infracción disciplinaria sancionable, al representar el incumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo público, en ese sentido, en atención a los hechos verificados y a la normativa aplicable, resulta procedente disponer el inicio de procedimiento administrativo disciplinario con el objeto de garantizar el debido proceso y determinar la existencia de responsabilidad administrativa del servidor antes mencionado. El procedimiento esclarecer las circunstancias de las ausencias registradas, otorgando al servidor el derecho de defensa y la oportunidad de presentar los descargos y medios probatorios que considere pertinentes, conforme a los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

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, al respecto en el presente caso, la falta disciplinaria atribuida se encuentra tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y demás reglamento y ley, que se le atribuye en referencia, que deberá ser sancionada conforme lo regula el artículo referido.

- 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, así como la imagen institucional, esta autoridad instructora considera apartarse de la recomendación emitida por la Secretaria Técnica del PAD, en cuanto a su recomendación de sanción, considerando que la posible sanción a la presunta falta disciplinaria cometida es la **DESTITUCION** y accesoriamente la **INHABILITACION** por el plazo de cinco (5) años, que podrá ser impuesta a la servidora **ÚRSULA**



SOLEDAD ÁVILA PECHO, sanción que motivadamente podría ser graduada por los Órganos Instructores y Sancionadores competentes en su oportunidad.

VIII. PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGO

En concordancia con el numeral 93.1 artículo 93° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que prescribe lo siguiente: *"La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y **otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su 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 a la servidora ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO, el plazo de **cinco (5) días hábiles** para efectuar sus descargos, contados a partir del día siguiente de notificado el presente acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario.

IX. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD DE PRÓRROGA

De conformidad con lo establecido en el artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, la autoridad competente para recibir el descargo por escrito o la solicitud de prórroga del plazo, es el **ÓRGANO INSTRUCTOR**, siendo en el presente caso el **GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**.

X. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR CIVIL

El artículo 96° del Reglamento General de la Ley Servir, regula los Derechos en impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario, siendo los siguientes:

"96.1. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

96.2. Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.

96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in idem".

Que, habiéndose valorado la documentación que obra en el expediente administrativo estando este Órgano Instructor conforme con los lineamientos expresados, se colige que el presunto infractor habría incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria contenida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057.

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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

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 la servidora **ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO**, por la presunta comisión de la falta administrativa de carácter disciplinario prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - OTORGAR a la servidora **ÚRSULA SOLEDAD ÁVILA PECHO**, 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
ANDY WILLIAM GUEVARA ACUÑA
GERENTE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CC.: cc.: GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y ESTADISTICA
AREA DE ESCALAFON Y LEGAJOS