



Resolución Jefatural N° 000100 -2022-SUNAFIL/GG/OGA/ORH

Lima, 28 de Abril del 2022

VISTOS:

El Informe N° 14-2022-SUNAFIL/IRE-AQP-CEMA de fecha 13 de abril de 2022, emitido por el Supervisor Inspector de la Intendencia Regional de Arequipa, en calidad de Órgano Instructor en el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor **xxxx**; así como los demás actuados que obran en el Expediente N° 20-2020-SUNAFIL-STPAD; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (en lo sucesivo, *Ley del Servicio Civil*) y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en lo sucesivo, *Reglamento General*) se estableció un nuevo régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, aplicable a todos los servidores y ex servidores civiles; asimismo, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se aprobó la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC «*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*» (en lo sucesivo, *Directiva del PAD*), la misma que desarrolla las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057 en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (en lo sucesivo, PAD);

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Reglamento General, corresponde al Órgano Sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, con la cual se pone fin a la instancia;

Que, actuando en calidad de órgano sancionador, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General, la Oficina de Recursos Humanos procede con emitir el acto que pone fin al PAD en primera instancia y que contiene el pronunciamiento sobre la imputación de cargos realizada contra el servidor **xxxx** **xxxx** (en lo sucesivo, *el servidor Cuadros*), Inspector de trabajo de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de Arequipa, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728;

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

Que, con Memorando N° 096-2020-SUNAFIL/GG/OGA-ORH, de fecha 24 de enero de 2020, la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, pone en conocimiento de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del



Procedimiento Administrativo Disciplinario, en adelante "la Secretaría Técnica", las acciones indagatorias ante la comisión de faltas de carácter administrativo disciplinario presuntamente efectuadas por el Inspector de Trabajo xxxxx;

Que, al respecto, se tiene que mediante Memorando N° 074-2020-SUNAFIL/IRE-AQP del 21 de enero de 2020, el Intendente Regional de Arequipa de la SUNAFIL remite a la Oficina de Recursos Humanos el Memorandum N° 023-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI y el Escrito identificado con Hoja de Ruta N° 5469-2020, ambos relacionados a incidencias de actos de hostigamiento cometidos por el inspector de trabajo xxxxx. Se remite, para tal efecto, el Informe N° 001-2020-SUNAFIL/IRE-AQP del 21 de enero de 2020;

Que, sobre este extremo, se desprende de la revisión del Informe N° 001-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, citado en el considerando anterior, que los hechos denunciados contra el servidor xxxxx, no solo estarían relacionados a actos de hostigamiento, sino también a presuntos actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de la servidora (Especialista de la SIAI), incidente ocurrido el 8 de enero de 2020;

Que, siendo así, la Secretaría Técnica procedió a individualizar las faltas antes enunciadas, precisando que, respecto al acto de hostigamiento, éste es materia de investigación en otro expediente; por lo que conforme a lo señalado en el Memorandum N° 023-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI, en el presente acto nos enfocaremos a lo señalado en el Informe N° 001-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, concerniente a la incidencia ocurrida el día 8 de enero de 2021; donde se logra advertir lo siguiente:

Miércoles	8	<ul style="list-style-type: none">A horas 10:00 am. aproximadamente se sostuvo reunión con el inspector [REDACTED], a quien se le explicó las razones por las cuales no se había dado la atención en horario de refrigerio en días previos y que se tomaría las acciones necesarias para garantizar la atención en horario corrido, solicitándole apoyo en la explicación de dicha contingencia hacia el público usuario que tome contacto con su persona, y que no se induzca al público usuario a que formulen sus quejas en contra SUNAFIL.Se formó un equipo de atención al ciudadano, con especialistas de la SIAI, SIRE y la IRE, estableciéndose un mecanismo para garantizar la atención al ciudadano, el cual fue mejorado a través de un cronograma de retén, que incluye la atención en horario de refrigerio.A las 11:00 am. aproximadamente se recibe la presencia de la señorita [REDACTED] (especialista de la SIAI) quien muy nerviosa y gollazando me informó de un incidente ocurrido con el inspector [REDACTED] quien, según refiere luego de haberle comunicado que estaba prohibido ingresar a la oficina del SIAI, este lanzó los expedientes desde la puerta de acceso hasta el escritorio del SIAI, cayendo los mismos al piso. Siendo así, se le pidió que realice inmediatamente un informe sobre los hechos a fin de adoptar las medidas correspondientes.En horas de la tarde se convocó al SIAI a fin de que realice una investigación preliminar sobre el caso denunciado por la señorita [REDACTED].
-----------	---	---

Que, asimismo, mediante Memorandum N° 73-2020-SUNAFIL/IRE-AQP del 21 de enero 2020, el entonces Intendente Regional de Arequipa, Eduardo Venero Ramos, hace de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos, la carta cursada a la señorita

[REDACTED], a través de la cual se le solicitó brindar precisiones sobre los hechos ocurridos el día 8 de enero de 2020, en el extremo referente al ingreso que habría realizado el Inspector de Trabajo [REDACTED] al despacho de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva - SIAI; ello en atención a lo señalado en el Memorandum N° 023-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI;

Que, sobre el particular, es menester destacar que obra en autos el Informe N° 003-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR, emitido por la servidora [REDACTED] al Intendente Regional de Arequipa, el mismo que en el numeral 5) describe la grave indisciplina presuntamente efectuada por parte del investigado, servidor [REDACTED];



Que, la información precisada precedentemente, se encuentra corroborada en un CD (que obra en el expediente administrativo) que contiene la grabación de las imágenes captadas por las cámaras de seguridad de la Intendencia Regional de Arequipa en la fecha (08/01/2020) de ocurridos los hechos; al respecto se logra observar lo siguiente:



Que, de igual manera, mediante Memorándum N° 064-2020-SUNAFIL/IRE/AQP del 21 de enero de 2020, el Intendente Regional de Arequipa informó a la Oficina de Recursos Humanos, que con fecha 13 de enero de 2020 se recibió el Memorándum N° 023-20120-SUNAFILIRE-AQP/SIAI, por medio del cual el Sub Intendente de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de Arequipa, _____, informó sobre los hechos ocurridos el día 8 de enero de 2020, referidos precedentemente, los cuales habrían sido previamente descritos por la servidora _____ en su Informe N° 001-2020-



SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR de la misma fecha, igualmente, se remiten los Informes que fueran emitidos por el personal de la SIAI, respecto al incidente en mención;

Que, mediante Carta N° 001-2021-SUNAFIL/IRE-AQP-CEMA del 3 de mayo de 2021, notificada el 4 de mayo de 2021, se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor _____ ;

Hecho identificado producto de la investigación realizada:

Que, en relación a los hechos identificados en el Expediente N° 20-2020-SUNAFIL-STPAD, se ha determinado que el servidor _____, habría incurrido en grave indisciplina en agravio de su compañera de labor, servidora _____, así como de su superior jerárquico, al haber ingresado, el 8 de enero de 2020, sin autorización a la Oficina de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva – SIAI de la Intendencia Regional de Arequipa, pese a lo comunicado por la servidora en mención (de que estaba prohibido el ingreso a dicho despacho) y, seguidamente, haciendo caso omiso a ello, dicho servidor le dijo: “*entonces póngale puerta a esa oficina*”, no logrando que se los entregara; muy por el contrario, ante esa situación el inspector le dijo: “*¿entonces qué hago, los tiro desde aquí?*”, acto seguido, lanzó los expedientes, desde la puerta de la Oficina del SIAI hasta el escritorio, cayendo los mismos al piso;

DE LA FALTA INCURRIDA, LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

Faltas incurridas y normas vulneradas

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el acto de inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario, las normas jurídicas presuntamente vulneradas por el servidor son las siguientes:

Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la SUNAFIL¹

Artículo 55.- De las Obligaciones de los trabajadores:

Son obligaciones de los Servidores Civiles:

- p) Respetar el principio de autoridad y los niveles jerárquicos que derivan de la relación laboral.*
- t) Guardar el debido respeto y consideración a sus compañeros de trabajo.*

Artículo 56.- De las prohibiciones

Todo Servidor deberá considerar los siguientes enunciados, los cuales configuran reglas de comportamiento, sin perjuicio de lo previsto en la legislación administrativa, laboral, civil o penal vigentes, conforme el siguiente detalle:

- k) Realizar actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento o de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, del personal de dirección o de confianza o de los demás servidores civiles de la entidad, cuando los hechos deriven directamente de la relación laboral.*

Siguiendo esa línea, la falta de carácter disciplinario imputada al servidor _____ es la prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

“LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL

¹ Aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 132-2019-SUNAFIL de fecha 17 de abril de 2019, “Aprobar el “REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES CIVILES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL — RIS SUNAFIL”



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:

(...)

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor".

Descripción de los hechos que configuran la falta

Que, a efectos de precisar los hechos que determinaron la comisión de la falta descrita precedentemente, así como detallar las pruebas que la sustentan, este despacho considera oportuno traer a colación la definición de "grave indisciplina", como aquella que supone una falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configurara esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merezca un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita;

Que, en esa línea, el presente caso, se refiere a la presunta falta administrativa atribuida al servidor [redacted], el mismo que en su condición de Inspector de Trabajo, habría incurrido en grave indisciplina en agravio de los compañeros de labor, incurriendo en los hechos siguientes: (i) El día 8 de enero de 2020, la servidora [redacted], informó al Sub Intendente de Actuación Inspectiva de la IRE Arequipa, [redacted], que el servidor [redacted] se apersonó a la oficina del SIAI, y que se le comunicó que el acceso estaba prohibido, por disposición estricta del superior jerárquico y; (ii) asimismo, indicó que pese a la información brindada, el servidor [redacted] haciendo caso omiso a tales indicaciones, ingresó al despacho del SIAI y retiró (02) expedientes, por lo que se solicitó a dicho inspector la devolución de éstos, a lo que el inspector le dijo: "*entonces póngale puerta a esa oficina*", no logrando que se los entregara; muy por el contrario, ante esa situación el inspector le dijo: "*¿entonces qué hago, los tiro desde aquí?*", acto seguido, lanzó los expedientes, desde la puerta de la Oficina del SIAI hasta el escritorio, cayendo los mismos al piso;

Que, de lo señalado en el considerando precedente, se colige que los hechos han sido corroborados con los medios probatorios que obran en autos, los cuales, para su debida valoración se detallan a continuación:

- Copia de Informe N° 001-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR de fecha 8 de enero de 2020; emitida por la Asistente Administrativo Legal: [redacted].
- Copia del Informe N° 02-2020 de fecha 10 de enero 2020, emitido por el Especialista Legal II, Renzo Miro Quesada Pinto.
- Copia de Informe N° 001-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR, presentada en fecha 10 de enero de 2020, emitido por el Especialista Legal II SIAI Adolfo Jimmy Luna Jallorana.
- Copia del Informe N/S-2020-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 10 de enero de 2020, mediante el cual el Coordinador Instructivo de la IRE Arequipa, informó lo que pudo presenciar el día 8 de enero de 2020, entre los servidores [redacted] y [redacted].



- Copia del Memorandum N° 023-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI, a través del cual el Sub Intendente de Actuación Inspectiva pone en conocimiento los hechos ocurridos el día 8 enero de 2020 al Intendente Regional de Arequipa.
- Copia de la Carta N° 004-2020-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 16 de enero de 2020, a través del cual el Intendente Regional de Arequipa solicita a la señorita _____, precisiones respecto a lo acontecido el día 8 de enero de 2020.
- Copia del Informe N° 003-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR de fecha 16 de enero de 2020, emitido por la señorita _____, mediante el cual remite las precisiones respecto a los hechos ocurridos.
- Copias de las tomas fotográficas, donde se pueden verificar los expedientes tirados en el suelo de la oficina del Sub Intendente de Actuación Inspectiva.
- Archivo del video Sunafil AQP_ch6_20200108103020; en ella se puede apreciar que a horas 10:53:39, el ingreso del servidor _____ a la oficina del SIAI. lográndose apreciar que la Asistente Administrativa inmediatamente se acercó al inspector a fin de impedir el ingreso al Despacho del Sub Intendente de Actuación Inspectiva, así como también se observa que no entrega los expedientes a la servidora.
- La declaración de la servidora _____, de fecha 07 de febrero de 2020.
- Captura de la conversación vía WhatsApp del 8 de enero de 2020 entre el servidor _____ y la servidora _____ con relación a los hechos del presente caso.
- La declaración del servidor Adolfo Jimmy Luna Jallorana, de fecha 07 de febrero de 2020.

Que, precisado lo anterior, es menester destacar que la comisión de este tipo de falta, implica necesariamente la generación de un agravio que afecte al superior jerárquico y/o a los compañeros de labor, definiéndose a estos últimos –según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española- como “cada uno de los individuos de que se compone un cuerpo o una comunidad, como un cabildo, un colegio, etc.”;

Que, a mayor abundamiento, se aprecia que la falta de grave indisciplina contiene el elemento subjetivo de -por un lado- el agente activo o servidor que realiza el acto de violencia, comete la grave indisciplina o faltamiento de palabra, y -por otro- un sujeto pasivo, determinado por la persona que es agredida o perjudicada con la conducta del sujeto activo o agresor, la cual de acuerdo a la configuración de la falta está referida a un superior jerárquico o compañeros de labor del servidor;

Descargos del servidor _____;

Que, conforme a los hechos descritos, mediante Carta N° 001-2021-SUNAFIL/IRE-AQP-CEMA del 3 de mayo de 2021, se inició procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor _____, al existir elementos suficientes de comisión de falta de carácter disciplinario, habiendo dicho servidor presentado los descargos contra las imputaciones realizadas, invocando principalmente lo siguiente:

- (i) Sobre la imputación de grave indisciplina, refiere que ésta no se aplicaría al caso, por cuanto ello implica una conducta atentatoria del orden interno de la institución, conste en Reglamentos, entre otros, alterando el modo habitual de trabajo y el



funcionamiento regular de la entidad. En ese sentido, afirma que *“lo ocurrido plasma un acto que si bien haya podido generar un ambiente tenso para la denunciante, dicho suceso no podría configurar una sanción de suspensión, en razón a que en ningún momento se ha creado algún acto negativo, ni faltamiento a la palabra a través de algún adjetivo calificativo en contra de la denunciante (...)”*

- (ii) Señala que su conducta no reviste gravedad, aduciendo que fue la conducta de la servidora [redacted] que ocasionó que al no poder ingresar se viera obligado a dejar los expedientes, según indica, en la silla de la Oficina de la SIAI, no pretendiendo que se cayeran al suelo. Manifestando en ese extremo que, formalmente, no se le comunicó la prohibición de ingresar al despacho de la SIAI
- (iii) En cuanto a la norma jurídica vulnerada, refiere que la entidad ha invocado dos dispositivos legales que tienen naturaleza distinta, por cuanto se le habría imputado la transgresión al Reglamento Interno de Servidores Civiles de la SUNAFIL y el literal c) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil.

Evaluación de descargos efectuados por el servidor [redacted]:

Que, previo a realizar el análisis de los argumentos esgrimidos por el servidor [redacted], es esencial hacer las precisiones siguientes:

Que, debemos recordar que el rol fundamental del Estado es la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía a través de una adecuada prestación de servicios públicos que garantice el bien común. En tal sentido, quienes integren la Administración Pública adquieren una vinculación especial con el Estado: la de jerarquía, la misma que permite que se ejerza sobre los servidores el *ius puniendi* de forma un tanto diferenciada si la asemejamos a la que se ejerce sobre otros administrados, ello se fundamenta en que el nivel de responsabilidad exigido a los servidores públicos siempre ha de estar alineado con los fines del Estado;

Que, de otro lado, para el presente PAD, es necesario tener en consideración la definición de “subordinación” como manifestación del poder de dirección del empleador, el cual es entendido como un poder jerárquico, que se fundamenta en la desigual posición de las partes en el contrato de trabajo y, por parte del trabajador, la subordinación implica el deber de obediencia en los términos de la relación laboral;

Que, en esa línea, teniendo en cuenta que el Estado, ejerce las funciones de empleador², éste goza del poder de dirección, el mismo que a su vez involucra al “poder o potestad disciplinaria”, como una atribución que se manifiesta con el despliegue de actos administrativos que concluyen, de corresponder, en la aplicación de medidas disciplinarias contra el servidor infractor. Dichas sanciones buscan castigar las conductas infractoras, resguardando la finalidad misma de la entidad;

Que, a ello cabe añadir que, para la doctrina, la potestad disciplinaria se define como *“un poder de la Administración Pública inherente a su organización que tiene por objeto castigar las conductas de los funcionarios públicos constitutivas de una infracción a la relación de servicio y que determinan una inadecuada satisfacción de los intereses públicos que la administración pública, como organización, tiene encomendados”*³;

Que, señalado precedentemente resulta pertinente, toda vez que se le imputa al servidor [redacted] haber incurrido en actos de grave indisciplina en agravio de su compañera de labor, servidora [redacted], así como de su superior jerárquico, al haber

² De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.

³ Gómez Pavajeau, Carlos Arturo. Dogmática del Derecho Disciplinario. Universidad del Externado de Colombia, Bogotá, 2002, p. 143.



ingresado sin autorización a la Oficina de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva – SIAI, pese a lo comunicado por la servidora en mención (de que estaba prohibido el ingreso a dicho despacho) y, seguidamente, haciendo caso omiso a ello, lanzó los expedientes desde la puerta de la SIAI hasta el escritorio, cayendo los mismos al suelo;

➤ Atendiendo a lo precisado en el considerando precedente, procederemos a evaluar los puntos (i) y (ii) de los descargos del servidor:

a) Al servidor _____, se le ha imputado el hecho de haber incurrido en actos de grave indisciplina en agravio de su compañera de labor, servidora _____, así como de su superior jerárquico, al haber ingresado sin autorización a la Oficina de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva – SIAI, pese a lo comunicado por la servidora en mención (de que estaba prohibido el ingreso a dicho despacho) y, seguidamente, haciendo caso omiso a ello, lanzó los expedientes desde la puerta de la SIAI hasta el escritorio, cayendo los mismos al suelo.

b) Los actos de grave indisciplina detallados en el literal precedente han quedado acreditados no solamente con las declaraciones efectuadas por (i) la agraviada, Asistente Administrativo Legal _____, mediante Informe N° 001-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR de fecha 8 de enero de 2020, así como lo señalado en el Informe N° 003-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR de fecha 16 de enero de 2020, corroborada con la declaración de fecha 7 de febrero de 2020, realizada por dicha servidora ante la Secretaría Técnica, sino (ii) también con lo declarado por el Especialista Legal II SIAI, servidor _____, mediante Informe N° 001-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR del 10 de enero de 2020.

c) Sobre las declaraciones e informes citados en el literal que antecede, se aprecia que la servidora _____, sobre el comportamiento del servidor _____, refiere lo siguiente:

- Informe N° 001-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR de fecha 8 de enero de 2020:

“(…) aproximadamente a las 10:40am, el Inspector de Trabajo _____, se apersonó a la oficina de la SIAI, ingresando directamente a la oficina en la cual se encuentra su despacho, en ese entender le comunico que el acceso estaba restringido, ya que fue una disposición estricta (...) sin embargo el inspector mencionado, ingreso a la oficina y retiró dos expedientes (los cuales habían sido dejados por el mismo, horas antes) refiriendo que hago de conocimiento que quien ingresó y sacó los expedientes fue él. Posteriormente, le volví a reiterar que no podía ingresar y que los expedientes tenían que quedarse en la mesa de despacho de SIAI, sin embargo, el servidor inspectivo refirió que al no poder ingresar procedería a lanzarlos desde donde estaba, cayendo al suelo los mismos.”

- Informe N° 003-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR del 16 de enero de 2020:

“4. A horas 10:35 horas (...) mi compañero de oficina Adolfo Luna Jallarana (Especialista Legal II de SIAI) me comunica que el inspector _____ había ingresado en mi ausencia a la oficina de mi jefe (Subintendente de la SIAI) (...)

5. Es así, que el inspector _____; ingresa a la oficina del Subintendente de Actuaciones Inspectivas, manifestando que sacará los expedientes que había dejado horas antes, (...) sin embargo, le indique que no podía ingresar a la Oficina de mi jefe ni mucho menos sacar expedientes, ya que él no se encontraba presente, pese a ello, ingresó y retiró dos expedientes; es en ese momento en el que me pongo de pie y me dirijo a él y le repito nuevamente que no puede entrar a la oficina del Subintendente de SIAI, a lo que me responde: “Pongan una puerta



entonces”, en ese momento advertí que se encontraba ofuscado, desconociendo la causa (...) ya encontrándose en el ambiente donde está mi escritorio procedo a explicarle que solo estaba cumpliendo con las disposiciones que me había indicado mi jefe, y respetando lo indicado por él, (...) el servidor inspectivo camina unos metros adelante en dirección a la oficina del Subintendente de SIAI manifestando que los tiraría desde ahí, cayendo finalmente al suelo uno de ellos, a lo que digo: “Usted no puede hacer eso Ingeniero (...)”

- Declaración de fecha 7 de febrero de 2020, efectuada ante el Secretario Técnico de los Órganos instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario:

(...) aproximadamente a las 10:45am, cuando me encontraba sentada en mi lugar de trabajo, paso delante mío el Inspector [redacted]; quien se dirigió directamente a la oficina del Subintendente de Actuación Inspectiva, ante lo cual me sorprendí porque el Subintendente de la SIAI no estaba en su oficina, situación por la que me levanté y me dirigí a la oficina del Subintendente, momento en el cual me cruzo con el mencionado inspector quien estaba retirando dos (2) expedientes de inspección que eran los expedientes que momentos antes dicho inspector había dejado en la referida oficina. Ante esta situación le manifesté al inspector que el Subintendente de Actuación Inspectiva había dado indicación que ningún personal podía ingresar a su oficina cuando éste no se encontraba en ella, además le manifesté que no podía retirar expedientes de la oficina del Subintendente de la SIAI, motivo por el que le solicité al inspector que me devuelva los expedientes que estaba retirando, en este momento, el inspector me dijo “entonces póngale puerta a esa oficina”, ante lo cual insistí que me devuelva los expedientes, sin lograr que me los entregara (...) justo en la puerta de dicha oficina me dice: “entonces que hago, los tiro desde aquí? Y acto seguido lanzó los expedientes los mismos que cayeron al piso, fue entonces que le recriminé y le dije “usted no puede hacer eso”, y él me contestó que “el problema no es contigo”

En relación a lo declarado por la servidora [redacted], este órgano instructor aprecia que las tres (3) versiones vertidas por ella son semejantes en cuanto a al día (8 de enero de 2020), a la hora de los hechos (10:30 – 11:00am), a la persona de [redacted] como el sujeto activo (agresor) de los hechos, así como de su comportamiento, y de lo que le dijo la servidora en mención al servidor [redacted] a fin de impedir que éste ingresara al despacho del Subintendente de Actuaciones Inspectivas sin autorización, por lo que merecen valorarse tales documentales, los mismos que habrán de ser contrastados con las otras pruebas que obran en autos.

- d) Lo señalado en el literal precedente coincide con lo informado por el servidor Adolfo Jimmy Luna Jallorana, en su Informe N° 001-2020-SUNAFIL/IRE-AQP-SIAI/SJOR del 10 de enero de 2020, en el sentido de que: “(...) Entre 10:30 am – 11:00 am aproximadamente me encontraba realizando el arqueo de expedientes en el despacho de la [redacted] en ese momento ingresó al despacho de Subintendencia de Actuaciones Inspectivas el Ing. [redacted] para retirar el expediente de la Oficina de SIAI (Juan José Leyva Condorena), el cual fue interceptado por la [redacted] (Asistente Legal Administrativo - SIAI) indicándole al Ing. [redacted] que no podía ingresar al despacho del Subintendente, puesto que estaba restringido el ingreso, a pesar de haberle indicado la [redacted] al recurrente, éste ingresó a retirar el expediente, inmediatamente y en reiteradas oportunidades la [redacted] le indicó que no podía hacer eso y que no puede retirar dicho expediente; sin embargo, el Ing. [redacted] se molestó y lanzó el expediente a la oficina del Dr. Juan José Leyva; de tal manera que la [redacted] se puso a llorar indicándome que no está bien la actitud del Ing. [redacted]; lo único que atiné era consolarla porque se encontraba llorando.”



Como se aprecia de lo expresado por el servidor Adolfo Jimmy Luna Jallorana, quien presenci6 el incidente entre el servidor [redacted] y la servidora [redacted], coincide en todos sus extremos con lo declarado por la citada servidora.

e) Ahora bien, en relaci6n a los otros medios probatorios que obran en el expediente, se aprecia lo siguiente:

- Del CD- Rom alcanzado por el Intendente Regional de Arequipa de aquel entonces, Edward Venero Ramos, se observa claramente, desde el minuto 23:25 al 24:26 de la grabaci6n, la conducta de grave indisciplina desplegada por el servidor [redacted] en agravio de la servidora [redacted], con lo que se corrobora que, en efecto, el servidor [redacted] ingresa al despacho del Subintendente de Actuaci6n Inspectiva, sin acatar lo sealado por la servidora en menci6n en el sentido de que el ingreso al referido despacho se hallaba prohibido por disposici6n de Sub Intendente de la SIAI, asimismo, se observa que -luego del incidente- la servidora [redacted] empieza a llorar, en una evidente reacci6n de impotencia y afectaci6n emocional. Algunas im6genes del video pueden apreciarse a continuaci6n:

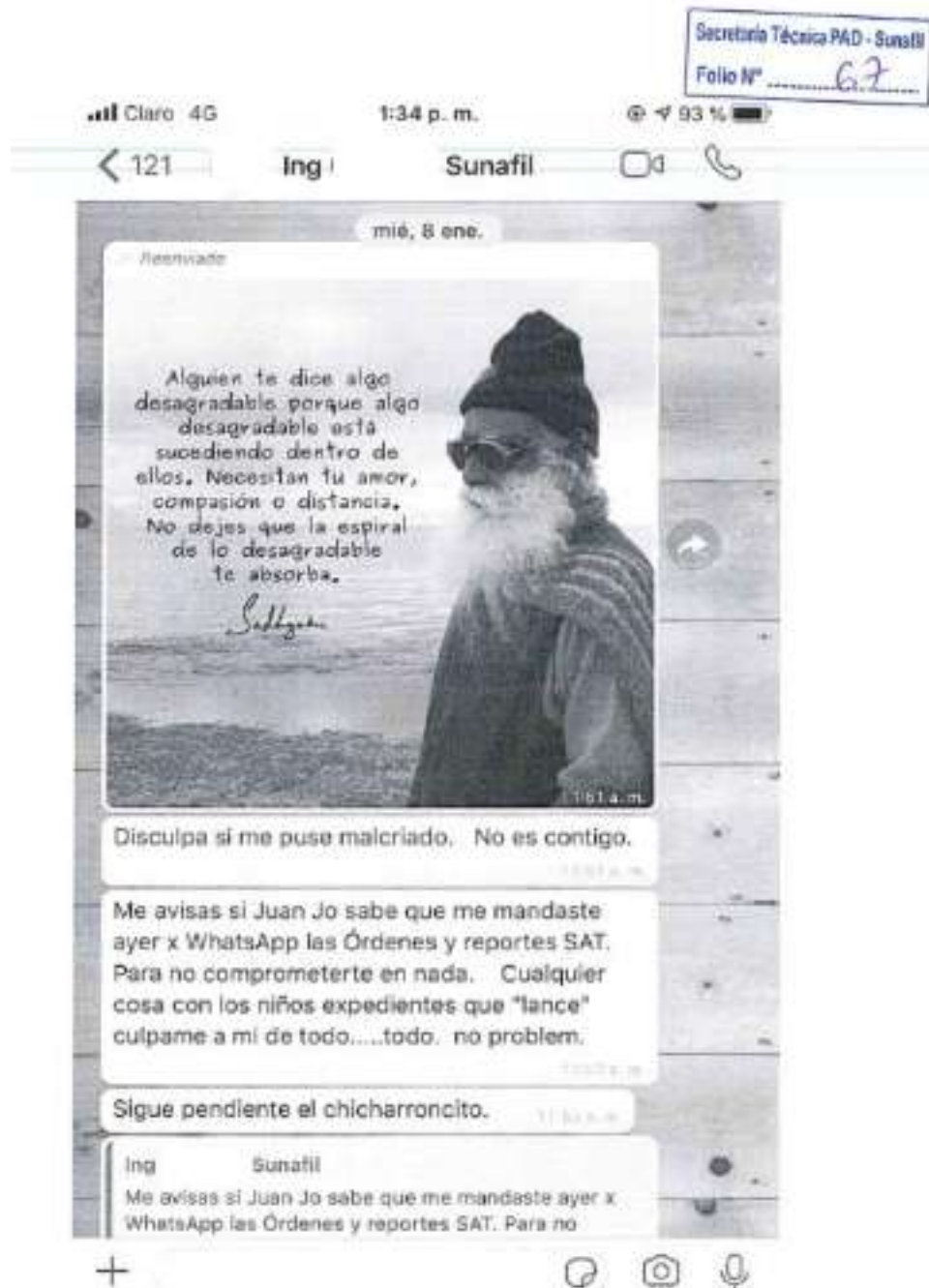


- De las tomas fotogr6ficas alcanzadas en el Informe S/N-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, (a fojas 59, 60 y 61), evidencian que los dos (2) expedientes a los que alude la servidora



, efectivamente, habrían sido arrojados al piso por el servidor

- Finalmente, en relación a la captura de pantalla de la conversación sostenida vía Whatsapp (a fojas 67) entre el servidor y la servidora el día 8 de enero de 2020, inmediatamente después del incidente, esto es entre horas 11:51 y 11:53 am, se desprende que el servidor involucrado en el presente PAD reconoce haberse comportado mal con la servidora, de manera tal que le pide disculpas e incluso le indica: "cúlpame a mi de todo..... todo. No problem", tal como se aprecia a continuación:



Que, consecuentemente, de los textos citados literalmente en la presente resolución, así como de la información que se desprende de los medios probatorios obrantes en autos, este despacho puede colegir que existe sólida evidencia para acreditar la falta de grave indisciplina imputada al servidor en agravio de la servidora, así como de su superior jerárquico, al haber ingresado, el día 8 de enero de 2020, sin autorización a la Oficina de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva – SIAI, pese a lo comunicado por la



servidora en mención (de que estaba prohibido el ingreso a dicho despacho) y, seguidamente, haciendo caso omiso a ello, lanzó los expedientes desde la puerta de la SIAI hasta el escritorio, cayendo los mismos al suelo;

Que, en ese contexto, no se aprecia –en extremo alguno- que la conducta del servidor hubiese sido generada por alguna acción o acto perpetrado por la servidora [redacted], toda vez que tal como se demuestra con los medios probatorios glosados en los literales precedentes, la citada servidora en todo momento actuó con el debido respeto y en cumplimiento de las disposiciones de su superior jerárquico, el Subintendente de la SIAI;

Que, como corolario, se tiene que lo alegado por el servidor [redacted] en el extremo referente a que en el presente caso no existe una conducta atentatoria que implique una alteración al orden interno, es un argumento que queda plenamente desvirtuado, toda vez que la actitud soez y de falta de respeto que éste tuvo con la servidora generó el quebrantamiento de una sana convivencia con los compañeros de trabajo, causando en la citada servidora un estado de angustia y detrimento emocional a consecuencia de la reprochable e injustificada conducta del servidor [redacted]; descrita *ut supra*, comportamiento tal que –bajo ningún punto de vista- puede justificarse, excusarse ni permitirse en un centro laboral;

Que, para concluir este punto, es necesario recordar que el procedimiento administrativo se rige, entre otros principios, por los principios de veracidad y verdad material. Así, en la tramitación de todo procedimiento administrativo, la autoridad administrativa competente deberá corroborar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, debiendo presumir que los documentos y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman;

➤ En cuanto al punto (iii) de los descargos del servidor

En relación a este extremo de los descargos, es pertinente mencionar que en el acápite 2.2 del numeral 2) de la Carta N° 001-2021-SUNAFIL/IRE-AQP-CEMA del 3 de mayo de 2021, se ha **diferenciado expresamente** la “norma presuntamente vulnerada”, de la “falta disciplinaria que se imputa” al servidor [redacted], de modo tal que no pueda existir cuestionamiento alguno relacionado a la tipificación de la falta a que se contrae el presente PAD. Tal como se aprecia a continuación:

NORMA PRESUNTAMENTE VULNERADA ⁴	FALTA DISCIPLINARIA IMPUTADA AL SERVIDOR [redacted] ⁵
<p>Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la SUNAFIL, aprobado con Resolución de Superintendencia N° 132-2019-SUNAFIL del 17 de abril de 2019</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Artículo 55.- De las Obligaciones de los trabajadores:</u> <i>Son obligaciones de los Servidor Civiles: (...)</i> p) <i>Respetar el principio de autoridad y los niveles jerárquicos que derivan de la relación laboral. (...)</i> t) <i>Guardar el debido respeto y consideración a sus compañeros de trabajo.</i>	<p>Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil</p> <ul style="list-style-type: none">• 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: (...) c) <i>El incurrir en acto de violencia,</i>

⁴ Numeral 2.2 del acto de inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario contenido la Carta N° 001-2021-SUNAFIL/IRE-AQP-CEMA del 3 de mayo de 2021

⁵ Numeral 2.3 del del acto de inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario contenido la Carta N° 001-2021-SUNAFIL/IRE-AQP-CEMA del 3 de mayo de 2021



<ul style="list-style-type: none">• <u>Artículo 56.- De las prohibiciones</u> Todo Servidor deberá considerar las siguientes enunciadas, las cuales configuran reglas de comportamiento, sin perjuicio de lo previsto en la legislación administrativa, laboral, civil o penal vigentes, conforme el siguiente detalle: k) Realizar actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento o de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, del personal de dirección o de confianza o de los demás servidores civiles de la entidad, cuando los hechos deriven directamente de la relación laboral.	<i>grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor.</i>
--	---

De lo reseñado en el cuadro precedente, se desprende que este órgano instructor ha cumplido con diferenciar expresamente las normas que habría vulnerado el servidor _____ con su conducta efectuada el 8 de enero de 2020, en agravio de la servidora _____, así como de su superior jerárquico, al haber ingresado sin autorización a la Oficina de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, pese a lo comunicado por la servidora en mención (de que estaba prohibido el ingreso a dicho despacho) y, seguidamente, haciendo caso omiso a ello, lanzó los expedientes desde la puerta de la SIAI hasta el escritorio, cayendo los mismos al suelo, de la falta disciplinaria en virtud de la cual se le inicio el presente PAD, por lo que este extremo de sus descargos tampoco desvirtúa la imputación de cargos señalada en su contra.

En consecuencia, lo anteriormente señalado por el servidor _____, no desvirtúa la imputación efectuada, por lo que queda acreditada su responsabilidad administrativa disciplinaria.

Informe oral del servidor

Que, el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece expresamente lo siguiente:

"(...)
"Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.
(...)"

Que, el numeral 6.3 de la Directiva N° 001-2015-SUNAFIL/SG "Disposiciones que regulan el trámite documentario en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL", aprobada mediante Resolución de Secretaría General N° 031-2015-SUNAFIL-SG del 2 de octubre de 2015, establece que el horario de atención en la Mesa de Partes de la Entidad o la que haga sus veces, es de 8:30 am a 4:30 pm, a nivel nacional. De igual manera, dicha Directiva señala que la atención será continua y sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral;

Que, la Entidad mantiene el horario establecido en la citada Directiva, tanto para su mesa de partes presencial como virtual;

Que, de igual manera, en el aplicativo de la mesa de partes virtual de la Entidad contenido en el portal web institucional, se señala que si bien el acceso y funcionalidad de la plataforma está disponible las veinticuatro (24) horas, los plazos serán computados, teniendo en cuenta la hora de presentación de los documentos;



Que, dicha disposición resulta concordante con lo previsto en el numeral 1 del artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS⁶;

Que, mediante Carta N° 000201-2022-SUNAFIL/GG/OGA/ORH de fecha 18 de abril de 2022, notificada válidamente el día 21 de abril de 2022, este despacho corrió traslado del informe instructor, comunicándosele al servidor [redacted] que tiene derecho a solicitar informe oral dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la recepción de la mencionada carta, venciendo dicho plazo el 26 de abril de 2022, a las 16:30 horas;

Que, sin embargo, conforme fluye de los actuados, el servidor [redacted] no presentó su solicitud del uso de la palabra dentro del plazo de tres (3) días hábiles establecido en el numeral

⁶ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 149.- Régimen de las horas hábiles

El horario de atención de las entidades para la realización de cualquier actuación se rige por las siguientes reglas:

1. Son horas hábiles las correspondientes al horario fijado para el funcionamiento de la entidad, sin que en ningún caso la atención a los usuarios pueda ser inferior a ocho horas diarias consecutivas.

(...)”



17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ya que dicha solicitud fue presentada extemporáneamente el 26 de abril de 2022, a las 17:19 horas; es decir, después de transcurrido el horario de atención correspondiente, razón por la cual fue registrada con fecha 27 de abril de 2022, mediante Hoja de Ruta N° 68837-2022;

LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, para la imposición de la sanción disciplinaria, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado: *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"*;

Que, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, desarrolló el principio de proporcionalidad y razonabilidad, señalando que el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Agregando además que, el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional;

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, así como el numeral 3 del artículo 248 de la citada norma⁷ recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

⁷ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios general del derecho administrativo. (...)

a. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido" (...)

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

3. Razonabilidad. - 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. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;*
- b) La probabilidad de detección de la infracción;*
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;*
- d) El perjuicio económico causado;*
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción;*
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y*
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor".*



Que, por un lado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 104 del Reglamento General, los eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil, verificándose que en el caso que nos ocupa no se advierten supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria que puedan constituirse frente a los hechos y medios probatorios desarrollados en el PAD seguido contra el servidor _____, siendo por tanto procedente la aplicación de la sanción a imponer;

Que, de otra parte, resulta necesario tener presente el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, el mismo que establece las condiciones que se deben tener en cuenta para que la aplicación de la sanción sea proporcional a la falta cometida:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** En este caso los hechos imputados al servidor Cuadros en el presente PAD se encuentran acreditados, ya que se ha puesto de manifiesto su conducta efectuada el 8 de enero de 2020, en agravio de la servidora _____, así como de su superior jerárquico, generando con ello la falta disciplinaria en virtud de la cual se le inició el presente PAD.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** No se advierte la configuración de este punto.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** El servidor _____, durante el momento de la comisión de los hechos y la falta que se le imputa, ostentaba el cargo de Inspector de Trabajo de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de Arequipa, por lo que en el desarrollo de sus actividades tenía la obligación de conducirse dentro de los parámetros del respeto y la cordialidad mutua entre sus compañeros de labor y su superior jerárquico.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** En este caso la conducta efectuada el 8 de enero de 2020, en agravio de la servidora _____, así como de su superior jerárquico, tuvo lugar en la Oficina de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, donde pese a lo comunicado por la mencionada servidora (de que estaba prohibido el ingreso a dicho despacho), el servidor _____, en lugar de devolver los expedientes solicitados los lanzó desde la puerta de la SIAI hasta el escritorio, cayendo los mismos al suelo.
- e) **La concurrencia de varias faltas.** No se advierte la configuración de este punto.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.** La falta imputada es solo respecto al servidor _____, no advirtiéndose la participación de otros servidores.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta.** No se advierte la configuración de este punto, puesto que no se cuentan con elementos que permitan concluir que el servidor _____ sea un reincidente.
- h) **El beneficio ilícitamente obtenido.** No se advierte la configuración de este punto.



Que, asimismo, conforme lo establece el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática, siendo que, en cada caso, la entidad debe contemplar entre otros aspectos, la naturaleza de la infracción;

Que, asimismo, conforme lo establece el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, deben ser valorados los antecedentes del servidor procesado, siendo que, de la revisión del legajo del servidor _____, no se advierte registro de sanciones y/o deméritos en su contra;

Que, en ese sentido, teniendo en cuenta el análisis y la valoración objetiva de los hechos puestos a conocimiento, así como de la documentación que obra en el expediente, la falta imputada se encuentra debidamente acreditada, por lo que corresponde imponer al servidor _____ la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, prevista en el literal b) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil;

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, el artículo 117 del Reglamento General señala que *«el servidor civil podrá interponer recurso 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 (...) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado (...)»*;

LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DEL TRÁMITE DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Que, el artículo 118 del Reglamento General establece que *«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»*;

Que, por su parte el artículo 119 del Reglamento General señala que *«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»*;

Que, de ser el caso, el recurso de reconsideración deberá presentarse ante la Oficina de Recursos Humanos, quien se encargará de resolverlo; o, en su defecto, en caso de recurso de apelación, éste deberá ser presentado ante la Oficina de Recursos Humanos, quien elevará todos los actuados al Tribunal del Servicio Civil, siendo este último el encargado de resolverlo;

Oficialización de la sanción

Que, en virtud del numeral 17.3 de la Directiva del PAD, la sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil, bajo los términos del artículo 93 del Reglamento General, quedando a cargo de la Secretaría Técnica la notificación de los actos oficialización de la sanción;

Que, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, versión actualizada aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;



SE RESUELVE:

Artículo 1.- Imponer la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE TRES (3) DIAS** al servidor _____, por la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, en virtud a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2.- Encargar la notificación de la presente resolución a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la SUNAFIL.

Artículo 3.- Devolver los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la SUNAFIL, a fin de que, previo diligenciamiento de la notificación señalada en el artículo 2 de la presente resolución, proceda con la custodia del expediente.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente
CARLOS EDUARDO SACO CHIPANA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
SUNAFIL