



Concepción, 18 de noviembre de 2025.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN

VISTO: EL Informe final de órgano instrucción N° 001-2025-OIPAD-OGTH/MPC, de fecha 27 de octubre de 2025, suscrito por el Órgano Instructor del PAD, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194 de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil establece que las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador se aplica una vez que las normas reglamentarias de dicha materia se encuentren vigentes, de conformidad con la Novena Disposición Complementaria Final de la referida Ley;

Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, establece un régimen disciplinario propio señalando las faltas y estableciendo el régimen de sanciones y procedimiento sancionador, así como la prescripción, medidas cautelares correctivas y el registro de sanciones. El Reglamento expande la regulación de este marco disciplinario;

Que teniendo presente el Artículo 91 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del RGLSC en el que menciona que la "Responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que comentan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, que así mismo se debe tener en cuenta lo previsto en el Artículo 102 del RGLSC Reglamento General de la Ley del Servicio Civil el que señala que: **"Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el Artículo 88 de la Ley; amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución"**;

Que, respecto de la potestad disciplinarias 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.

Que, las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley del Servicio Civil, se encuentran vigentes, se aplican a todos los regímenes laborales por entidades (Decretos legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057), de acuerdo al literal e) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM regula el régimen disciplinario en el Título VI y cuenta con cinco capítulos divididos en: I) Disposiciones Generales; II) Faltas Disciplinarias; III) Sanciones; IV) Procedimientos Administrativos disciplinarios; y V) Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido;

Que, el Reglamento acotado define la responsabilidad administrativa disciplinaria como aquello que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas prevista 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;

Que en referencia al Artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el mismo que fuera aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS el que ha establecido que los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas las mismas que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento;

Que, el numeral 6.2 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva, N° 092, establece que en los procedimientos disciplinarios que se



GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!





R. A. N° 0283-2025-A/MPC

Municipalidad Provincial de **CONCEPCIÓN**



- 9.4. Con Informe de Pre Calificación N° 0058-2024/RLG-STPAD/MPC de fecha 20 de noviembre de 2025, recomienda se instaure procedimiento administrativo disciplinario a la servidora Yuly Margot Pérez Vásquez en su condición de personal de Servicio Público Municipal de Seguridad Ciudadana – Serenazgo.
- 9.5. Con Resolución N° 001-2025-OIPAD-OGTH/MPC de fecha 04 de marzo de 2025, resuelve instaurar proceso administrativo disciplinario a la servidora Yuly Margot Pérez Vásquez (...).
- 9.6. Con expediente N° 3117 fecha 11 de marzo del 2025, el servidor público solicita la prórroga del plazo para la presentación de sus descargos.
- 9.7. Con fecha 13 de marzo mediante carta N° 025-0GRT/MPC, se comunica al servidor público el otorgamiento de la prórroga solicitada.
- 9.8. Con Carta N° 002-2025-YMPV de fecha 19 de marzo del 2025, el servidor público presenta sus descargos.

X. DOCUMENTOS QUE DIERON A LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:



10.1. La denuncia administrativa realizada por Gerente Municipal Econ. Jhon Jenaro, Sarapura De La Cruz Con MEMORÁNDUM N°577-2024-1[SD-GM/MPC con fecha 04 de noviembre del 2024 y Con INFORME N° 0409-2024-OGTH-OGA/MPC de fecha 04 de noviembre del 2024 con el cual se pide que se realicen las acciones correspondientes a fin de deslindar responsabilidades en contra del Sra. YULT MARGOT PEREZ VASQUEZ EN SU CALIDAD DE PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA SERENAZGO, por estar inmersos en un acto bochornoso y supuesto escándalo donde se muestran imágenes supuestamente consumiendo licor usando en uniforme de la institución en el interior de la Oficina de la Base Central de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Concepción en referencia al INFORME N°188-2024-SGSC-GSPGA/MPC.

10.2. El INFORME N° 188-2024-SGSC-GSPGA/MPC, emitido por Agustín Monago Agui, en su condición de Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, remitido al Ing. David Ruso Giraldo Valentín, Gerente de Servicios Públicos y Gestión Ambiental, donde, se indica que LA Sra.: YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, y EL SUPERVISOR DE SEGURIDAD CIUDADANA SERENAZGO, se encontraban inmersos, en un caso propalado por un medio de comunicación, donde se muestran imágenes (2 fotografías) supuestamente consumiendo licor, con el respectivo uniforme supuestamente en Su centro de labores Base Central de Serenazgo, el servidor refiere que estos hechos corresponden al 01 de mayo del año 2022 y que los hechos descritos se presentaron en gestiones pasadas.

10.3. Con Resolución N°001-2025-OIPAD-OGTH/MPC mediante el que se inicia el proceso administrativo disciplinario.

10.4. Personal con Contrato Administrativo de Servicio CAS, del Decreto Legislativo N°1057.

XI. HECHOS QUE DETERMINAN LA COMISION DE LA FALTA:

HECHO 01:

"Negligencia en el cumplimiento de funciones"

El mismo que se sustenta en los siguientes medios probatorios, que obran en copia simple y legible:

- ✓ INFORME N° 188-2024-SGSC-GSPGA/MPC emitido por AGUSTÍN MONAGO AGUI en su condición de SUB-GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA de fecha 31 de octubre del 2024, que corre a folio 05, en donde se señala la participación de la presunta infractora, YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, en un bochornoso caso de escándalo, donde se muestran imágenes consumiendo licor, con el respectivo uniforme de la institución y dentro de su centro de labores (oficinas de Seguridad Ciudadana) propaladas por un medio de comunicación, señalado que los hechos corresponden al 01 de mayo del 2022.
- ✓ MEMORANDUM N° 0573-2024-JJSD-GM/MPC emitido por el Gerente Municipal John Jenaro Sarapura De la Cruz emitido al haber tomado conocimiento de una denuncia pública en el programa de Herson Alcántara, donde se muestran fotos del supervisor y personal de serenazgo bebiendo licor con el uniforme de trabajo, dentro del horario laboral y en la Base de Serenazgo de la provincia de Concepción.
- ✓ INFORME N° 0409-2024-OGTH-OGA/MPC del 04 de noviembre del 2024, emitido por el Bach. /Adm. Guillermo Ramos Valverde en su condición de jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, mediante el cual solicita el



GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡si podemos!

www.municoncepcion.gob.pe

mpartesvirtual@gmail.com

mpc@municoncepcion.gob.pe

Municipalidad Provincial de Concepción

Av. Mariscal Cáceres N° 329



R. A. N° 0203-2025-A/MPC

Municipalidad Provincial de CONCEPCIÓN

instauran a partir del 14 de setiembre del 2014 por faltas cometidas con anterioridad a esa fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron dichas faltas. Las reglas procedimentales y sustantivas que buscan garantizar un debido procedimiento, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores – bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y CAS (Contrato Administrativo de Servicio) en el Procedimiento Administrativo Sancionador (en adelante PAD), así como a los servidores civiles, inclusive funcionarios comprendidos dentro del Régimen Especial para los Gobiernos Locales;

Que atendiendo a que los hechos acontecidos son posteriores al 14 de setiembre del 2014, en materia de régimen disciplinario le es aplicable lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contrataciones Administrativas de Servicios –RECAS en adelante "Régimen CAS", su Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, como norma sustantiva y las reglas procedimentales de la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, el artículo 106° del citado Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la fase instructoria se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; asimismo, señala que se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable y que vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles;

Que, al amparo de lo preceptuado en el numeral 15.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, le corresponde al órgano instructor Instaurar el Procedimiento Administrativo Disciplinario PAD, ciñéndose el acto de inicio de la presente norma, y conforme se pasa a detallar los siguientes datos para determinar el nombre completo y cargo que tenía o tiene el servidor o ex servidor y las circunstancias en que se dieron los hechos:

VIII. IDENTIFICACIÓN DEL/LA SERVIDOR(A):

Para el presente caso rige básicamente las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento; así como la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

NOMBRES Y APELLIDOS	Sra. Yuly Margot Pérez Vásquez
DNI. N°	73074626
PUESTO QUE DESEMPEÑA AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA PRESUNTA FALTA	Agente Serena de Seguridad Ciudadana Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Concepción.
RÉGIMEN LABORAL	1057
CONDICIÓN ACTUAL	Con vínculo Laboral

IX. ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD):

- 9.1. Con INFORME N°188-2024-SGSC-GSPGA de fecha 31 de octubre del 2024, el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana informa las acciones realizadas sobre las imágenes propaladas por un medio de comunicación del supervisor Luis Chávez y la agente serena Yuly Pérez.
- 9.2. Con INFORME N°409-2024-OGTH/MPC de fecha 04 de noviembre de 2024, el jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano comunica sobre las imágenes fotográficas para el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador.
- 9.3. Con MEMORANDUM N°0577-2024-JJSD-GM/MPC de fecha 04 de noviembre del 2024, el Gerente Municipal solicita a la Secretaria Técnica del Procedimientos Administrativos Disciplinarios que inicie las acciones administrativas conforme a sus atribuciones.



GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!



www.municoncepcion.gob.pe

✉ mpartesvirtual@gmail.com

🌐 mpc@municoncepcion.gob.pe

📍 Municipalidad Provincial de Concepción

📍 Av. Mariscal Cáceres N° 329



R. A. N° 0263-2025-A/MP

Municipalidad Provincial de **CONCEPCIÓN**

inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el presunto infractor YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, a mérito de las imágenes propaladas por un medio de comunicación masivo.

HECHO 02:

"EL INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DEL HORARIO Y LA JORNADA DE TRABAJO".

Para lo cual se tomó en cuenta los siguientes medios probatorios, que corren en copia simple y legible:

- ✓ INFORME N° 188-2024-SGSC-GSPGA/MPC emitido por AGUSTÍN MONAGO AGUI en su condición de SUB-GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA de fecha 31 de octubre del 2024, que corre a folio 05, en donde se señala la participación de la presunta infractora, YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, en un bochornoso caso de escándalo, donde se muestran imágenes consumiendo licor, con el respectivo uniforme de la institución y dentro de su centro de labores (oficinas de Seguridad Ciudadana) propaladas por un medio de comunicación, señalado que los hechos corresponden al 01 de mayo del 2022.
- ✓ INFORME N° 0409-2024-OGTH-OGA/MPC del 04 de noviembre del 2024, emitido por el Bach./Adm. Guillermo Ramos Valverde en su condición de Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, mediante el cual solicita el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la presunta infractora YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ
- ✓ ESCRITO DE DESCARGO presentado por YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, en el que señala que los hechos corresponden al 01 de mayo del 2022 que se celebra el día del trabajador y que son perennizadas mediante tomas fotográficas, pues la indumentaria con la que se encuentra vestido como personal de Serenazgo de color azul oscuro y amarillo, le fueron entregados el 26 de abril del 2022.
- ✓ INFORME N° 201-2024-SGSC-GSPGA/MPC emitido por AGUSTÍN MONAGO AGUI en su condición de SUB-GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA de fecha 11 de noviembre del 2024, que corre a folio 46, en donde se señala que no existe acervo documentario referente a la entrega de uniformes de los años 2022y 2023, sino tan solo del 2024. Evidencias fotográficas que corren a folios 11 y 33, que fueron adjuntados por los funcionarios que ponen a conocimiento de esta dependencia a fin de iniciar el deslinde de responsabilidades y configuración de presuntas faltas cometidas por YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ.
- ✓ INFORME N° 63-2024-UAG-OA-OGA/MPC emitido por JOSÉ LINDO SALOME en su condición de JEFE DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES, que corre a folio 52, en donde se señala en orden cronológico de la adquisición de los uniformes para el personal de Serenazgo de color azul con amarillo, que porta el presunto infractor el día de los hechos materia de pronunciamiento.

HECHO 03:

"LA CONCURRENCIA AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE DROGAS O SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES."

Para lo cual se cumple con adjuntar los siguientes medios probatorios, en copia simple y legible:

- ✓ INFORME N° 188-2024-SGSC-GSPGA/MPC emitido por AGUSTÍN MONAGO AGUI en su condición de SUB-GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA de fecha 31 de octubre del 2024, que corre a folio 05, en donde se señala la participación de la presunta infractora, YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, en un bochornoso caso de escándalo, donde se muestran imágenes consumiendo licor, con el respectivo uniforme de la institución y dentro de su centro de labores (oficinas de Seguridad Ciudadana) propaladas por un medio de comunicación señalado que los hechos corresponden al 01 de mayo del 2022.
- ✓ INFORME N° 0409-2024-OGTH-OGA/MPC del 04 de noviembre del 2024, emitido por el Bach./Adm. Guillermo Ramos Valverde en su condición de jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, mediante el cual solicita el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el presunto infractor YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, a mérito de las imágenes propaladas por un medio de comunicación masivo.
- ✓ MEMORANDUM N° 0573-2024-JJSD-GM/MPC emitido por el Gerente Municipal John Jenaro Sarapura De la Cruz emitido al haber tomado conocimiento de una denuncia pública en el programa de Herson Alcántara, donde se muestran fotos del supervisor y personal de serenazgo bebiendo licor con el uniforme de trabajo, dentro del horario laboral y en la Base de Serenazgo de la provincia de Concepción.



GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!



www.municoncepción.gob.pe

✉ mpartesvirtual@gmail.com

✉ mpc@municoncepción.gob.pe

📍 Municipalidad Provincial de Concepción

📍 Av. Mariscal Cáceres N° 329



R. A. N° 0263-2025-A/MPG

SOBRE LA ACREDITACIÓN DE LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Que, se tiene que el presunto infractor vulneró lo dispuesto en los numerales 1 y 2 del artículo 6, el numeral 6 del artículo 7° del Capítulo II de la Ley N° 27815 - Ley del Código de ética de la Función Pública, publicada el 13 de agosto de 2002, de conformidad a la disposición complementaria de la Ley N° 28496, publicada el 16 de abril de 2005, que establecen "Artículo 6.- Principios de la Función Pública. El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

3. **Respeto.** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
4. **Probidad** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona (...) Artículo 7° Deberes de la función pública (...).
7. **Responsabilidad:** "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública (...).

Que, se habría incumplido lo establecido en el Código de Ética de la Función Pública, en los numerales 1, 5 y 6 del artículo IV, así como, el literal a), b) del artículo 16, que se encuentra sujeto a responsabilidad de acuerdo al artículo 19 de la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, publicada el 19 de febrero de 2004, que disponen: "Son principios que en el empleo público:

2. **Principio de legalidad.** - Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala (...).
7. **Principio de eficiencia.** - El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado.
8. **Principio de probidad y ética pública.** - El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública (...), "Artículo 16- Enumeración de obligaciones c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)", y "Artículo 19.- Responsabilidades. Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público.

En ese orden se apertura proceso administrativo disciplinario mediante Resolución N° 002-2025- OIPAD-OGTH/MPG, debidamente notificado el 05 de marzo del 2025, proceso al cual se apersono el procesado, formulando descargo y absolviendo los cargos imputados, negándolos y Contradiéndolos en todos sus extremos, solicitando la inexistencia de responsabilidad administrativa y disciplinaria, por consiguiente, su archivamiento;

XII. EL DESCARGO PRESENTADO POR LA PROCESADA SUNDAMENTA SU DESCARGO EN:

Respecto de los hechos que se me pretenden imputar

Respecto del HECHO N° 01

Que, en mi condición de Agente Serena de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Concepción, habría incurrido en la Negligencia en el desempeño de mis funciones al no realizar los trabajos propios de mi función; ya que, a decir del Informe N° 188-2024-SGSC-GSPGA/MPG de fecha 31 de octubre del 2024, emitido por el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, según la Cual mi persona se habría visto en un bochornoso caso de escándalo, donde se muestran imágenes consumiendo licor, con el respectivo uniforme de la institución y dentro de mi centro de labores (Oficinas de Seguridad Ciudadana), propaladas por un medio de comunicación, así se tendría de entre otros el Memorandum N° 0573- 2024-JJSD-GM/MPG, en que se habría tomado Conocimiento de una denuncia pública en mi contra en el programa de Herson Alcántara, donde presuntamente me encontraría con el supervisor Luis Quispe, Con el uniforme del trabajo.

- Fundamenta su descargo del hecho N° 01



GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!



www.municoncepcion.gob.pe

✉ mpartesvirtual@gmail.com

✉ mpc@municoncepcion.gob.pe

📍 Municipalidad Provincial de Concepción

📍 Av. Mariscal Cáceres N° 329



R. A. N° 0263-2025-A/MPG

Municipalidad Provincial de CONCEPCIÓN



Como bien se ha hecho referencia en la descripción del hecho N° 01, sobre las razones que conllevaron a iniciar procedimiento administrativo en mi contra, por presuntamente haber cometido negligencia en el desempeño de mis funciones, es preciso aclarar que, la negligencia funcional, es una falta disciplinaria que se atribuye a un servidor público que realiza sus funciones de manera descuidada, esto último se comprende como el ejercicio, "ineficaz, omisivo, poco diligente de un acto o deber funcional", es el hecho que, para el caso que nos Ocupa, la imputación generada en mi contra, se basa única y explícitamente en dos tomas fotográficas Sustraidas del programa del Sr. Herson Alcántara, donde se efectúa una denuncia pública en mi Contra por presuntamente encontrarme dentro de mi horario de trabajo bebiendo licor.



En ese entendido, la entidad no ha demostrado de manera objetiva La Negligencia Funcional, toda vez que no se desarrolla o identifica Que acto o deber Funcional, mi persona realizó de manera INEFICAZ, OMISIVO O POCO DILIGENTE a fin de poder determinar mi responsabilidad administrativa y es mas no se identifica algún tipo de consecuencia producto de la supuesta negligencia funcional, es decir NO SE HA DEMOSTRADO LA EXISTENCIA DE PERJUICIO ALGUNO en contra de la entidad.



Como ya se señaló en el punto anterior, estando a la descripción de la presunta infracción cometida por el recurrente, la negligencia debe fundarse en el trabajo poco diligente o descuido de mis funciones, hechos que en ningún extremo se ha desarrollado para el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, menos aún, - es preciso hacer énfasis en esto - se habría probado fehacientemente - con pruebas idóneas - que el día 01 de mayo del 2022, me encontraría libando licor o en estado de embriaguez, pues ello únicamente se hubiera podido probar con UN DOSAJE ETÍLICO O PRUEBA DE ALCOHOLEMIA, situación que no ha sucedido para el caso que nos Ocupamos, de manera que estamos ante la ausencia de pruebas.

Es entonces, en razón de dichos fundamentos, que resulta imposible pretender imputarme la supuesta negligencia en el cumplimiento de mis funciones sin haber identificado que función en específico habría incumplido y las consecuencias que acarrea la misma, por cuanto, he desempeñado de manera normal y diligente mis actividades funcionariales de acuerdo mis Competencias y en apego a las normas internas que regulan mis funciones.

Respecto del HECHO N° 02 mi persona habría incumplido injustificadamente el Horario y la Jornada de Trabajo, la cual se funda en los mismos acontecimientos desarrollados en el Hecho N 01, pues el órgano instructor funda su decisión de iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en mi contra basado en el Informe N 188-2024-SGSC-GSPGA/MPG de fecha 31 de octubre del 2024, emitido por el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, según la cual mi persona se habría visto en un bochornoso caso de escándalo, donde se muestran imágenes consumiendo licor, con el respectivo uniforme de la institución y dentro de mi centro de labores (Oficinas de Seguridad Ciudadana), propaladas por un medio de comunicación, así se tendría de entre otros el Memorandum N° 0573- 2024-JJSD-GM/MPG, en que se habría tomado conocimiento de una denuncia pública en mi contra en el programa de Herson Alcántara, donde presuntamente encontraría con el supervisor bebiendo licor con el uniforme del trabajo.

• Fundamentos de Descargo del HECHO N 02.

En lo que concierne, al Hecho N 02, se pretende imputar a mi persona el haber supuestamente incumplido injustificadamente el Horario de Trabajo la misma que tan igual como la supuesta infracción descrita en el Hecho N° 01, resulta totalmente Cuestionable. por no decir irrisoria, pues el órgano instructor utiliza los mismos fundamentos estatuidos en el Hecho N 01, para el presente hecho, las cuales a su razonamiento soslayable sería suficiente para que mi conducta desplegada, se circunscriba dentro de la infracción materia de la presente.

Como es de verse de la propia descripción de la infracción, el incumplimiento injustificado de jornada laboral, lógicamente se debe fundar en el hecho de que mi persona en el ejercicio de mi Cargo como Agente de Seguridad Ciudadana, hubiera incumplido el horario de mi jornada laboral; es decir, no me encontraría en mi centro de labores y no habiendo asistido hubiera omitido justificar mis faltas y/o inasistencias y/o concurrir a mi trabajo de manera intermitente sin respetar mi horario de trabajo, por lo cual deviene en absurdo, asumir mis faltas injustificadas del horario de trabajo en mi centro de labores únicamente en criterios subjetivos, que no han sido probados indubitadamente.



GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!

www.municoncepción.gob.pe

mparteesvirtual@gmail.com

mpc@municoncepción.gob.pe

Municipalidad Provincial de Concepción

Av. Mariscal Cáceres N° 329



R. A. N° 0203-2025-A/MPC

Municipalidad Provincial de CONCEPCIÓN

Pues, conforme se tiene del Informe N° 188-2024-SGSC-GSPGA/MPC de fecha 31 de octubre del 2024, únicamente se hace mención a unas imágenes en la que presuntamente, estaré Consumiendo licor en horarios de trabajo, pero que sin embargo dichas imágenes son insuficientes para determinar que mi persona estaría precisamente libando licor o alguna Sustancia de ese tenor.

Así también, tal como ya hemos hecho referencia en los fundamentos de descargo del primer hecho, la prueba más idónea para concluir indefectiblemente que mi persona estaría libando licor y/o en estado de embriaguez dentro de mi centro de labores, es un dosaje etílico, propiamente dicho, prueba sin la cual de ninguna manera se puede determinar que mi persona habría consumido o se encontraría en estado de embriaguez.

Respecto del HECHO N° 03, mi persona habría concurrido al trabajo en estado de Embriaguez o Bajo la Influencia de Drogas o Sustancias Estupefacientes, esto de igual forma, en razón de los fundamentos utilizados en los hechos N° 01 y 02; por cuanto, como ya se hace mención de manera reiterada, según el Informe N° 188-2024-SGSC-GSPGA/MPC de fecha 31 de octubre del 2024, emitido por el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, mi persona se habría visto en un bochornoso caso de escándalo, donde se muestran imágenes consumiendo licor, con el respectivo uniforme de la institución y dentro de mi centro de labores (Oficinas de Seguridad Ciudadana), propaladas por un medio de comunicación, así se tendría de entre otros el Memorándum N° 0573-2024-JJSD-GM/MPC, en que se habría tomado conocimiento de una denuncia pública en mi contra en el programa de Herson Alcántara, donde presuntamente me encontraría con el supervisor bebiendo licor con el uniforme del trabajo.

• Fundamentos de Descargo del hecho N° 03.

Ahora bien, en lo que respecta a la "Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de Drogas o sustancias estupefacientes"; una vez más, para la imputación de dicha infracción, el órgano instructor ha tomado como punto base las dos tomas fotográficas de la denuncia verbal efectuado en el programa del Sr. Herson Alcántara, de lo cual, aún con más exhaustividad, tal como ya se hecho mención de forma reiterada, la única forma indubitable para de demostrar la concurrencia en estado de embriaguez por mi persona, es con el debido dosaje etílico o prueba de alcoholemia, situación está que no se ha dado, por lo que no existe prueba idónea que demuestre que mi persona haya estado embriagada o con alguna otra sustancia en el trabajo.

Por otro lado, y sin perjuicio de lo ya señalado, en aplicación del principio de tipicidad, la falta que se me pretende imputar requiere que la conducta sea por CONCURRIR AL TRABAJO en estado de embriaguez o bajo la influencia de Drogas o sustancias estupefacientes, ello significa que la infracción se configura en caso de mi persona HAYA IDO O ASISTIDO al trabajo en dicho estado embriaguez o drogadicción es decir cualquiera de esos estados deben ser previos a la asistencia al centro del trabajo; sin embargo de las investigaciones EN NINGUNA PARTE se señala que mi persona haya ido o asistido al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de Drogas o sustancias estupefacientes; por lo que, la entidad confunde los hechos y, por lo tanto se me investiga por hechos diferentes al "TIPO ADMINISTRATIVO" que regula la falta, con lo que queda demostrado que la presente investigación debe ser ARCHIVADA inmediatamente, caso contrario se estaría configurando el delito de ABUSO DE AUTORIDAD, ante el cual me vería obligada a recurrir a las instancias Fiscales y Judiciales pertinentes para la protección de mis derechos laborales.

Que, es preciso hacer mención, que a raíz de dicha denuncia pública efectuada en el programa de Sr. Herson Alcántara, la entidad de manera bastante notoria, trata de forzar la adecuación de mi conducta en las infracciones contenidas en la ley N° 30057, Ley de servicio civil, pues ello no hace ver más que dentro de la Municipalidad Provincial de Concepción, existen servidores y funcionarios públicos, que de forma abusiva, transgrediendo los derechos laborales que blindan a mi persona, pretenden destituirme del cargo que ocupó, constituyendo su proceder en un ejercicio abusivo del derecho Hostigamiento Laboral, ante lo cual me reservo de ejercer las acciones legales correspondientes.

Que, del análisis del descargo efectuado por el procesado respecto que se le estaba atribuyendo a su persona haber cometido las infracciones prescritas en los literales d), g) y j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, sustentándose dicha imputación única y exclusivamente en la denuncia pública efectuada en un programa, del cual se tiene 02 tomas fotográficas, donde presuntamente se encontraría libando licor y/o en estado de embriaguez, lo cual conforme se ha desarrollado previamente resulta de probanza inocua y/o insuficiente.



GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!



www.municoncepcion.gob.pe

✉ mpartesvirtual@gmail.com

✉ mpc@municoncepcion.gob.pe

📍 Municipalidad Provincial de Concepción

📍 Av. Mariscal Cáceres N° 329



R. A. N° 0283-2025-A/MPC

Municipalidad Provincial de CONCEPCIÓN



Que, conforme se tiene del Art. 104 literal c), del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en lo que concierne a los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria se prescribe la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente en el siguiente supuesto, "c) El ejercicio de un deber Legal, función, cargo o comisión encomendada".

Que, respecto al literal "c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada", es de señalarse tal como ya se ha desarrollado en los fundamentos de hecho de la presente, que no existió consecuencia perjudicial para los intereses del estado, pues mi persona desempeñó sus actividades funcionariales oportunamente de acuerdo las competencias que mi cargo exige.



Que, es de precisar que el derecho administrativo está estrechamente vinculado con el derecho penal, pues estando al primero ésta impone castigos y/o sanciones a causa de una conducta reprochable y la única diferencia con la finalidad del derecho penal, es que ésta última además de ser prevencionista es privativa de libertad; ahora bien, ambos sistemas persiguen o tienen un fin garantista, es el hecho que las dos buscan que el sujeto - agente - no actúe en contravención de las normas establecidas.

Que, es de verse en lo que respecta al procedimiento administrativo disciplinario, no existe una teoría que coadyuve al análisis de aspectos objetivos y subjetivos que ayuden a determinar con mayor certeza o credibilidad la culpabilidad de determinado agente en cuanto éste aparentemente haya infringido la norma.



Que, siendo ello así, es necesario en este estado analizar si su conducta es típica ⁽¹⁾, antijurídica y culpable; es decir, respecto de la tipicidad la cual es entendida como aquella acción u omisión dolosa o culposa, que se circunscribe y/o encuadra dentro de un tipo (norma administrativa), pasible de sanción, conforme se evidencia de los hechos que motivaron el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, la acción desplegada por mi persona aparentemente se encuentra tipificada dentro de los literal d), g) y i) del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Al respecto, debo precisar que mi desempeño funcional siempre estuvo conforme a las atribuciones que el cargo de Personal de Seguridad Ciudadana me facultaba, además del fiel cumplimiento del ROF y MOF de la entidad.

Que, para que su conducta pueda ser sancionable tiene que ser antijurídica ⁽²⁾; es decir, contrario a las normas preestablecidas, en ese sentido, atendiendo al caso que nos avoca, mi accionar no contraviene norma administrativa alguna (Ley de Servicio Civil); por cuanto, única y exclusivamente he desempeñado mis actividades conforme a mis atribuciones.

Que, de igual forma, es importante tener en consideración lo señalado por el Tribunal Superior de Responsabilidad Administrativa, quien hace alusión en sede administrativa que, "para que el funcionario y/o servidor público sea imputado con una sanción administrativa, debe haber tenido intencionalidad que implica conocimiento y voluntad de incumplir su deber"; es decir, así como funciona para el derecho penal, de forma similar en el derecho administrativo no es suficiente la aparente comisión de infracción administrativa, sino que la misma tiene que ser probada y acreditada en razón de hechos y documentos irrefutables que demuestren la intencionalidad y el conocimiento con que se habría conducido mi persona.

Que, Se debe tener presente en el literal e) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que la autoridad policial interviene para verificar el estado de ebriedad del trabajador si este se niega a someterse a un dosaje etílico cuando hay indicios de que ha asistido al trabajo bajo los efectos del alcohol. La negativa del trabajador a realizar la prueba se considera como un reconocimiento del estado de embriaguez y debe ser consignada en el atestado policial.

- Que en el presente caso no se da esta figura ya que no se realizó el respectivo dosaje etílico en su momento y este hecho perjudica gravemente desarrollo de este caso.

¹ el principio de imputación por el hecho exige que, para imponer una sanción, exista una acción (o una omisión), con la peculiaridad frente al derecho penal que en derecho administrativo sancionador no se regula la tentativa. Por tanto, si no hay acción, no puede haber una sanción. Este principio ha sido recogido en nuestra legislación a través del principio de causalidad, y adquiere especial importancia en dos casos: a) la regulación de la reincidencia; y b) los supuestos en que junto a una sanción se impone como consecuencia adicional la pérdida de puntos (como sucede con el carnet de conducir).

² cuando la administración ejerce una potestad sancionadora, impone un castigo, lo que solo se justifica cuando el sujeto pudo haber actuado de otro modo haciéndose por tanto merecedor a un juicio de reproche, sin el cual una sanción no tiene sentido alguno.



GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!



www.municoncepción.gob.pe

✉ mpartesvirtual@gmail.com

✉ mpc@municoncepción.gob.pe

📍 Municipalidad Provincial de Concepción

📍 Av. Mariscal Cáceres N° 329



R. A. N° 0283-2025-A/MPC

Municipalidad Provincial de CONCEPCIÓN

Es necesario tener en cuenta el descargo presentado por la administrada, al MEMORANDUM N° 008-2024-SG/MPC, cuya copia obra en el expediente (folio 008,009,010,01 1) en el fundamento Tercero de su descargo, en el que señala " **TERCERO. - Como vengo señalando que la indumentaria del personal de serenazgo de color azul y amarillo, me fueron entregados el día 26 de abril del 2022, por el jefe de Seguridad Ciudadana de esa oportunidad el señor Sergio Cuba Papuico, siendo así debo precisar que las imágenes fotográficas propaladas corresponden al 01 de Mayo del 2022, en donde por dicha fecha conmemorativa por el día del trabajo nos encontrábamos en la base de serenazgo, EN ESTADO ECUANIME TAL CONFORME SE PUEDE VISUALIZAR DE LAS IMÁGENES FOTOGRAFICAS PROPALADAS, POR LO QUE NO SE PUEDE PRETENDER INICIAR UN PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POR EL PRESUNTO HECHO DE CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS EN LOS INTERIORES DE LA BASE DE SERENAZGO POR DOS (02) IMAGENES FOTOGRAFICAS SINO CON MEDIOS PROBATORIOS QUE DETRMINEN A SUPUESTA INFRACCION**"

XIII. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE DETERMINARÍAN LA COMISIÓN DE LA FALTA O LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SE SUSTENTAN:

La Procesada, Tácitamente está aceptando que las tomas fotográficas se realizaron dentro de la Base de serenazgo, con el uniforme institucional, y en horario de trabajo, esto constituye una falta.

Acepta que en las imágenes se encuentra con la indumentaria de personal de SERENAZGO color azul y amarillo y cuya fecha fue el día 1° de mayo fecha conmemorativa por el día del trabajo, y que se encontraban en la Base de serenazgo,

En ese entender se tiene que el servidor público, YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, EN SU CALIDAD DE AGENTE SERENO PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA SERENAZGO, habría supuestamente Cometido las infracciones imputadas al quebrantar los principios de la función pública y código de ética que debe respetar todo servidor público cual fuese el régimen laboral en que se encuentre, LO CUAL DEMUESTRA SU POCA CALIFICACIÓN PARA SEGUIR EJERCIENDO DICHO PUESTO LABORAL, DE AGENTE DE SEGURIDAD SERENAZGO pues se debe tener en cuenta, que por presunción legal, que todo personal que inicia sus labores en una Entidad Pública o Privada tiene el deber-obligación de conocer todos los documentos normativos e institucionales denominado Reglamento de Organización y Funciones y así mismo el Reglamento Interno de Trabajo (ROF y/o RIT), para el buen desempeño de sus labores. Por tanto, de lo detallado, se esgrime que de los hechos imputados y de la falta de oposición o contradicción de parte del servidor público YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, en su calidad de Agente de Serenazgo habría supuestamente cometido las faltas administrativas imputadas al incumplir con las funciones y obligaciones encomendadas al haber supuestamente ya que no se ha podido probar que estaba libado licor dentro de las instalaciones de la entidad de la base de Seguridad Ciudadana Serenazgo lo que se plasma en dos fotos en las que se le puede ver una lata de cerveza en la mesa dentro de las instalaciones de la Base Central de la Oficina del Serenazgo.

Que, se solicitó el descargo correspondiente a la persona de YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, EN SU CONDICIÓN DE PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA - SERENAZGO, respecto de los hechos que se le imputan y que son materia de la presente investigación, como es cumplir personal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público, orientados a los objetivos de la institución ya la mejor prestación de servicios.

Tomando en consideración Que, mediante escrito de descargo de fecha 31 de octubre del 2024 que corren a folios 03 y 04: 09 y 010, la presunta infractora YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, PRESENTÓ DESCARGO, en las que informa;

Que, las imágenes que se vieron por un medio de comunicación, referidas a las dos fotográficas en el cual la presunta infractora YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, en su calidad de agente serena, Personal de Seguridad Ciudadana Serenazgo, estaría inmerso en un presunto hecho de consumir licor en el interior de la Oficina de la Base Central de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Concepción así mismo menciona que los hechos son pasados y que datan del 01 de mayo del 2022, fecha en que se celebró el día del trabajador según refiere, y tal como se muestra en las imágenes se encuentra usando el uniforme del personal de Serenazgo de color azul oscuro y amarillo. el mismo que refiere le fuera entregado con fecha 26 de abril del 2022, por el Jefe de Seguridad Ciudadana de esa oportunidad de nombre Sergio Cuba Papuico, por lo que las imágenes tienen como fecha de registro el 01 de mayo del 2022, y que al conmemorarse el día del trabajador, YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ, en su calidad de agente sereno Personal de Seguridad Ciudadana Serenazgo, no se encontraba en estado ecuanime como se puede visualizar de las imágenes fotográficas propaladas, **por lo que no se puede iniciar un proceso administrativo disciplinario por el hecho de consumo de bebidas alcohólicas en los interiores de la Base de Serenazgo con 02 imágenes fotográficas que no son evidencia de nada.**

GESTION EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!

✉ mpartesvirtual@gmail.com

✉ mpc@municoncepcion.gob.pe

📍 Municipalidad Provincial de Concepción

📍 Av. Mariscal Cáceres N° 329



R. A. N° 0283-2025-A/MPC

Municipalidad Provincial de CONCEPCIÓN

Que, en consecuencia, teniendo todos los recaudos del evento este órgano instructor emite pronunciamiento, teniendo en cuenta que las sanciones impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios se gradúan en función a la circunstancia que engloban cada en concreto, considerando los principios de razonabilidad y proporcionalidad los mismos que Constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando que se garantiza la medida disciplinaria a imponer al procesado guarde correspondencia con los hechos lo que implica que la entidad al momento de considerar la sanción, debe valorar los elementos como la gravedad de la falta antecedentes del trabajador el cargo desempeñado y otros.

El mismo artículo 889 de la ley del servicio civil N. 30057 precisa cuales son las condiciones a considerar al momento de determinar la sanción a aplicarse, siendo las siguientes a) Amonestación verbal o escrita, b) Suspensión sin goce de haberes desde un día hasta por doce meses, y c) destitución, toda sanción impuesta al servidor debe constar en su legajo.

XIV. PRONUNCIAMIENTO:

Por lo que este órgano instructor se pronuncia por una sanción de **SUSPENSIÓN POR 20 DÍAS** sin goce de haberes, por haber vulnerado lo dispuesto en la LEY N° 27815 - LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, publicada el 13 de agosto de 2002, de conformidad a la disposición complementaria de la Ley N° 28496, publicada el 16 de abril de 2005, que establecen los siguientes principios:

En el Capítulo II Principios y Deberes Éticos del Servidor.
Artículo 6.- Principios de la Función Pública.

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:
En los numerales 1 y 2

Respeto: Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

2. Probidad Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública.
El servidor público tiene los siguientes deberes:
En el numeral 6

9. **Responsabilidad:** "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública (...).
Que, se habría incumplido lo establecido en la LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO LEY N° 28175 el CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, que se encuentra sujeto responsabilidad de acuerdo a la Ley N 28175. Ley Marco del Empleo Público, Publicada el 19 de febrero de 2004, que disponen: "Son principios que en el empleo público:

Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

2. **Principio de legalidad.** - Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala (...).
7. **Principio de eficiencia.** - El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado.
8. **Principio de probidad y ética pública.** El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública (...), "Artículo 16- Enumeración de obligaciones c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)", y "Artículo 19.- Responsabilidades. Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público.



GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!

✉ mpertesvirtual@gmail.com

✉ mpc@municoncepción.gob.pe

📍 Municipalidad Provincial de Concepción

📍 Av. Mariscal Cáceres N° 329

🌐 www.municoncepción.gob.pe



R. A. N° 0283-2025-A/MPD

Municipalidad Provincial de **CONCEPCIÓN**

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 022015-SERVIR/GPGSC, denominada "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 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. – **IMPONER LA SANCION ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN POR VEINTE DÍAS SIN GOCE DE HABERES**, al servidor civil **Sra. YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ**, EN SU CONDICIÓN DE AGENTE **SERENA DE SEGURIDAD CIUDADANA SERENAZGO** de la Municipalidad Provincial de Concepción, el mismo que fuera contratado bajo el régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, identificado con DNI número 73074626, por haber por haber vulnerado lo dispuesto en la LEY N° 27815 - LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA publicada el 13 de agosto de 2002, de conformidad a la disposición complementaria de la Ley N° 28496, publicada el 16 de abril de 2005.

ARTÍCULO 2°. – **DISPONER**, que de conformidad con la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 que fuera aprobado con Decreto Supremo N° 040-2015-PCM, la servidora infractora **Sra. YULY MARGOT PEREZ VASQUEZ**, tiene su derecho fundamental a la contradicción mediante Recursos Administrativos, contra la presente Resolución, dentro del plazo de quince días (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución, a efectos que presente su descargo con los fundamentos de hecho y de derecho que considere pertinentes, conforme a lo dispuesto en el Artículo 117 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Los recursos administrativos se presentarán ante la autoridad que expidió el presente acto resolutorio.

ARTÍCULO 3°. – **ENCARGAR** a la Oficina de Recursos Humano o a la Oficina que haga sus veces insertar una copia de la presente Resolución como constancia en el legajo de la servidora Sra. Yuly Margot Perez Vasquez, en el rubro de deméritos. Asimismo, se procederá a la inscripción de la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles- RNSSC, conforme a lo establecido en el Artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y las demás acciones administrativas que se desprenden de lo dispuesto en el Artículo primero de la presente Resolución.

ARTÍCULO 4°. – **ENCARGAR** a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, proceda a notificar a la servidora infractora Sra. Yuly Margot Perez Vasquez, la presente Resolución, para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los Artículos 18, 19, 20 y 21 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO 5°. – **ENCARGAR** a la Oficina de Informática e Innovación Tecnológica, la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE



Prof. Wilson Vidal Escobar
ALCALDE




GESTIÓN EDIL 2023-2026

Oportunidad para todos. Unidos ¡Si podemos!

 www.municoncepción.gob.pe

 mparteesvirtual@gmail.com

 mpc@municoncepción.gob.pe

 Municipalidad Provincial de Concepción

 Av. Mariscal Cáceres N° 329