



**RESOLUCIÓN N° 201-2024-SGGTH-GAF-MSS  
DS. 2196092023**

Santiago de Surco, 10 de mayo de 2024

**EL SUBGERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:**

**VISTO:** El Informe de Precalificación N° 088-2023-STPAD-SGGTH-GAF-MSS; Acto de Inicio de fecha 11 de mayo de 2023; el Memorándum N° 512-2024-GSC-MSS, emitido por el Órgano Instructor y demás documentos correspondientes al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor **OSCAR DAVID MONTEODORO ZAVALA**, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 04 de julio de 2013, se establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley, el cual entró en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el Régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Que, el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC que desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil, establece la estructura del acto de sanción disciplinaria, señalando que deberá consignarse, entre otros: 1) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2) La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida, 3) La sanción impuesta, 4) Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que puedan interponerse contra el acto de sanción, 5) El plazo para impugnar, 6) La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7) La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;

Que, este Órgano Sancionador en el ejercicio de sus competencias funcionales y de acuerdo a lo antes expuesto, ha procedido a analizar en conjunto los hechos, en los términos siguientes:

**Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento:**

Que, mediante Memorándum N°4069-2022-SGGTH-GAF-MSS de fecha 07 de junio de 2022, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano hace de conocimiento de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, los actuados relacionados al procedimiento sancionador iniciado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL contra la Municipalidad de Santiago de Surco, en mérito del Acta de Infracción de fecha 21 de febrero de 2020 e Imputación de Cargos N° 2410-2020-SUNAFIL/ILM/A12 de fecha 23 de noviembre de 2020;

Que, mediante Acta de Infracción N° 1797-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 21 de febrero de 2020, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral emite los resultados de las actuaciones inspectivas dispuestas mediante Orden de Inspección N° 26551-2019-SUNAFIL/ILM de fecha 21 de noviembre de 2019, de conformidad con los incisos a), b), y d) del numeral 53.2 del artículo 53 del



Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias;

Que, por medio de la IMPUTACION DE CARGOS N° 2410-2020-SUNAFIL/ILM/AI2 de fecha 23 de noviembre de 2020, notificada a la entidad el 12 de mayo de 2022, según Cédula de Notificación, la Autoridad Instructora II, Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral hace suya el Acta de Infracción antes descrita, que forma parte de la referida imputación, con respecto a las siguientes infracciones:

" (...)

- a) **No acreditó con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ubicado en Calle Punta Sal N° 171, Distrito de Santiago de Surco, afectando a 197 trabajadores, conforme se detalla en el numeral 4.4 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, conducta que constituye una infracción GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme se detalla en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT, sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción.**
- b) **No acreditó el Orden y limpieza en el Centro de Trabajo, en las áreas de servicios higiénicos de damas y caballeros, vestuario de damas, colindantes a dichos servicios existencia de pisos mojados y agua empozada generando riesgo de caída y presencia de artículos u objetos por los pasillos internos, obstaculizando el ingreso y salida del personal, ubicado en Calle Punta Sal N°171, Distrito de Santiago de Surco, afectando a 197 trabajadores, conforme se detalla en el numeral 4.4 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, conducta que constituye una infracción GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme se detalla en el numeral 27.1 del artículo 27 del RLGIT, sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción.**
- c) **No implementó los Avisos y Señales de seguridad de la caja de luz, ubicada en el área del servicio higiénico de damas, ubicada en Calle Punta Sal N° 171. Distrito de Santiago de Surco, afectando 197 trabajadores, conforme se detalla en el numeral 4.4 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, conducta que constituye una infracción GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme se detalla en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT, sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción.**
- d) **No acreditó que el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo haya sido aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y no se encuentra conforme a Ley, no se desarrolló las atribuciones de los supervisores, empleadores que les brinden servicios a la inspeccionada, tampoco los estándares de seguridad y salud en las operaciones, respecto a la limpieza pública, de seguridad ciudadana, mantenimiento entre otros, ubicado en Calle Punta Sal N°171, Distrito de Santiago de Surco, afectando a 197 trabajadores, conforme se detalla en el numeral 4.8 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, conducta que constituye una infracción GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme se detalla en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT, sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción.**
- e) **No acreditó contar con la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos conforme a Ley, ubicado en Calle Punta Sal N° 171, Distrito de Santiago de Surco, afectando a 197 trabajadores de barrido de calles, conforme se detalla en el numeral 4.9 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta infracción, conducta que constituye una infracción GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme**



*se detalla en el numeral 27.3 del artículo 27 del RLGIT, sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción.*

- f) **No acreditó con la entrega completa de equipos de Protección Personal, como ropa de trabajo, zapatos, guantes, protector respiratorio protector de ojos, gorros, conforme a Ley, ubicado en calle Punta Sal N° 171, Distrito de Santiago de Surco, afectando a 197 trabajadores de barrido de calles, conforme se detalla en el numeral 4.6 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, conducta que constituye una infracción GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme se detalla en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT, sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción.**
- g) **No cumplió con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 19/02/2020, conforme detalla numeral 4.10 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, conducta que constituye una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, conforme se detalla en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción.”**

Que, con Cedula de Notificación, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral hace de conocimiento de la Procuraduría de la Municipalidad de Santiago de Surco, el procedimiento administrativo sancionador que se ha iniciado en contra de la corporación, remitiendo para ello, el Acta de Infracción N° 1797-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 21 de febrero de 2020 e IMPUTACION DE CARGOS N° 2410-2020-SUNAFIL/ILMA12 de fecha 23 de noviembre de 2020, notificada a la entidad el 12 de mayo de 2022;

Que, por otro lado, con Carta N° 138-2022-JEPI-MSS de fecha 03 de junio de 2022, el Regidor Javier Eduardo Paredes Iparraguirre, en mérito a la imputación de cargos efectuada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, solicita a la Gerencia Municipal que por su intermedio la Subgerencia de Gestión del Talento Humano informe si se ha iniciado algún procedimiento administrativo disciplinario contra él o los presuntos responsables del procedimiento sancionador iniciado en contra de la corporación;

Que, en ese sentido, con Memorándum N° 2289-2022-GM-MSS de fecha 03 de junio de 2022, la Gerencia Municipal traslada el pedido del citado regidor y dispone emitir un informe pronunciándose sobre dicho requerimiento;

Que, con relación a lo solicitado, con Memorándum N° 4069-2022-SGGTH-GAF-MSS de fecha 07 de junio de 2022, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano solicita a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en mérito de lo solicitado por el Regidor Javier Eduardo Paredes Iparraguirre, a través de la Gerencia Municipal, dar atención al requerimiento de información;

Que, en tenor a lo solicitado, mediante Memorándum N° 401-2022-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 09 de junio 2022, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario comunica a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, procederá en el marco de sus atribuciones y dentro del plazo de ley a efectuar la investigación preliminar, a través de la formulación de requerimientos de información e indagaciones pertinentes, siendo que de recopilarse la información probatoria o indiciaria suficiente que conlleve a presumir responsabilidad, se emitirá el respectivo informe de precalificación;

Que, posteriormente, mediante Memorándum N° 2660-2022-GM-MSS de fecha 04 de julio de 2022, la Gerencia Municipal, en virtud a lo solicitado por el Regidor Javier Paredes Iparraguirre mediante Carta N° 161-2022-JEPI-MSS de fecha 04 de julio de 2022, solicita se informe si se ha dado inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra los presuntos responsables del procedimiento administrativo sancionador iniciado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral contra la corporación;



Que, en esa medida, con Memorándum N° 443-2022-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 06 de julio de 2022, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, con relación a la solicitud de determinación de responsabilidad por el procedimiento administrativo sancionador incoado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) contra la entidad, solicita a la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, en cuanto a la imputación establecida en el literal i) de la imputación de Cargos, tal como:

*"(...)*

*f) **No acreditó con la entrega completa de equipos de Protección Personal, como ropa de trabajo, zapatos, guantes, protector respiratorio, protector de ojos, gorros, conforme a Ley, ubicado en la Calle Punta Sal N° 171, Distrito de Santiago de Surco, afectando a 197 trabajadores de barrido de calles, conforme se detalla en el numeral 4.6 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, conducta que constituye una infracción GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme se detalla en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT, sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción. (...)**"*

Que, por otro lado, en atención con lo solicitado mediante Memorándum N° 2660-2022-GM-MSS de fecha 04 de julio de 2022, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con Informe N° 90-2022-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 12 de julio de 2022, informa a la Gerencia Municipal que, sobre dicho procedimiento sancionador, cuenta con la Imputación de Cargos N° 2410-2020-SUNAFIL/ILM12 de fecha 23 de noviembre de 2020, la misma que si bien detallas las infracciones en las que presuntamente habría incurrido la entidad, también cabe tomar en cuenta que, a fin de recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario resulta necesario identificar sobre quien recaería la responsabilidad. Acotando que ha efectuado requerimientos de información destinada a coadyuvar con la identificación de los responsables;

Que, del mismo modo, en atención a lo requerido en el Memorándum N° 443-2022-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 06 de julio de 2022, la Subgerencia de Limpieza Parques y Jardines, mediante Memorándum N° 1646-2022-SGLPJ-GSC-MSS de fecha 11 de julio de 2022, señala lo siguiente:

*"(...) Al respecto, los equipos de protección para el personal operativo, fueron solicitados por este despacho con Informe N° 98-2020-SGLPJ-GSC-MSS (REQUERIMIENTO), adjuntando anexos de especificaciones técnicas para el personal de Limpieza, Parques y Jardines, los mismos que fueron reiterados con MEMORANDUM N° 519-2020-SGLPJ-GSC-MSS, adjuntando los informes de los supervisores generales (...)"*

Que, es de verse de autos que, el requerimiento de uniformes para el personal operativo de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, si bien fue requerido por el imputado mediante Informe N° 98-2020-SGLPJ-GSC-MSS; también cabe tomar en cuenta que este tiene fecha 13 de febrero de 2020, y la inspección in situ por parte de la SUNAFIL y corroboración de la infracción, se efectuó el 14 de febrero de 2020, lo que permite colegir que el imputado no actuó oportuna y diligentemente para cubrir dicha necesidad. Advirtiéndose en ese sentido que, pese a la existencia de dicho requerimiento, preliminarmente se configura cierto grado de responsabilidad, ya que tales implementos son de permanente uso y necesidad.

#### **La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas:**

Que, se imputa al servidor **Oscar David Montedoro Zavala**, en su condición de Subgerente de Limpieza, Parques y Jardines, no haber cumplido con gestionar oportunamente la asignación de recursos necesarios para la ejecución de las actividades a su cargo, siendo que, durante las acciones de inspección realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el día 14 de febrero de 2020, se constató no haberse hecho la entrega completa de equipos de protección personal, como ropa de trabajo, zapatos y guantes, protector respiratorio, protector de ojos, gorro, conforme a Ley, ubicado en la calle Punta Sal N° 171, distrito de Santiago de Surco, afectando a 197 trabajadores de barrido de calles. Vale decir que la conducta descrita implicaría un negligente desempeño de su función, establecida en el literal u) del numeral 4.1.2 del Manual de Organización y Funciones de la subgerencia a su cargo, aprobado por Resolución N° 030-2013-GM-MSS, según el



cual se constituye como una de sus funciones específicas:

Gestionar oportunamente la asignación de personal y recursos necesarios para la ejecución de las actividades a su cargo. Hechos que deberán ser esclarecidos en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario. Configurando de esta manera la presunta comisión de la infracción tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual establece como falta de carácter disciplinario LA NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES.

### **De los descargos formulados**

Que, cabe precisar que, en mérito a la notificación efectuada del acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, mediante DS219609-2023 de fecha 07 de junio de 2023, el servidor presentó sus descargos, en ejercicio de su derecho de defensa, señalando lo siguiente:

*“I. En primer lugar, deseo manifestar que he cumplido cabalmente con la gestión para la compra de los mencionados equipos, lo cual desvirtúa lo establecido en el artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. A través de este descargo, pretendo aclarar las circunstancias y presentar los elementos que respaldan mi gestión, demostrando que no he incurrido en negligencia en el desempeño de mis funciones.*

*II. En respuesta a los cargos presentados, deseo resaltar que la figura de negligencia en el desempeño de las funciones no se aplica a mi gestión debido a que se atendió de manera oportuna y diligente a la solicitud, esto expresado mediante el Informe N° 98-2020-SGLPJ-GSC-MSS dirigido a la Gerencia de Administración y Finanzas, en el cual se hace presente de carácter urgente la adquisición de uniformes y equipos de seguridad para el personal (anexo A), dicho esto con el informe en mención cursado a mis superiores jerárquicos se puede evidenciar que si hubo diligencia y gestión para solicitar los equipos señalados, la obtención de estos y/o seguimiento administrativo escapa de mis funciones de como subgerente en ese entonces, a su vez considerar que mi estancia en la encargatura de la subgerencia fue mínima, impidiéndome continuar con el seguimiento de lo solicitado.*

*4. Adjunto a este descargo, proporciono copia de los documentos que respaldan mi actuar.*

*5. Anexos*

*Anexo A - Informe N.° 98-2020-SGLPJ-GSC-MISS”*

### **Evaluación:**

Sobre el particular, el servidor alega que no habría incurrido en negligencia en el desempeño de sus funciones respecto al hecho de no haber cumplido con gestionar oportunamente la asignación de recursos necesarios para la ejecución de las actividades a su cargo en la entrega completa de equipos de protección personal, como ropa de trabajo, zapatos y guantes, protector respiratorio, protector de ojos, gorro, conforme a Ley, ubicado en la calle Punta Sal N°171, distrito de Santiago de Surco; ya que emitió el Informe N° 098-2020-SGLPJ-GSC-MSS de fecha 13 de febrero de 2020.

Al respecto, conviene indicar que, el servidor asumió el cargo de Subgerente de Limpieza, Parques y Jardines, así las cosas se tiene que para la consecución de la función prevista en literal u) del numeral 4.1.2 del Manual de Organización y Funciones de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, aprobado por Resolución N° 030-2013-GM-MSS, no se agota con el simple hecho de hacer el requerimiento, ya que ello se debe realizar con la anticipación debida, así como efectuar el respectivo seguimiento a fin de cumplir con el objetivo programado el cual, para el presente caso era realizar la entrega completa de equipos de protección personal.

Esto debido a que, sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, el objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al efectuar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe “negligencia” en su conducta laboral.



En esa línea, se aprecia que un significado jurídico de diligencia es el siguiente: *“La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera”*<sup>1</sup>. En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: *“descuido, falta de cuidado”*<sup>2</sup>.

En consecuencia, si bien el término diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.

De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez.

Sin perjuicio de ello, conviene indicar que el argumento referido a que no pudo efectuar el seguimiento de la solicitud debido a la desvinculación del servidor con la entidad, se tomará en cuenta como un criterio de graduación de la entidad, en cuanto a las circunstancias que rodearon a la comisión de la falta.

#### **De los alegatos de defensa complementarios o informe oral**

Que, conforme se verifica en el Acta de Informe Oral contenida en el presente expediente administrativo, se programó el Informe Oral para el día 10 de mayo de 2024 a las 09:30 a.m. mediante la Carta N° 1023-2024-SGGTH-GAF-MSS, sin perjuicio de ello, el servidor **Oscar David Montedoro Zavala**, no se presentó a la diligencia;

#### **Graduación de la Sanción:**

Que, ahora bien, habiendo establecido la responsabilidad disciplinaria, para efectos de la determinación de la sanción aplicable, el artículo 103° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el Órgano Sancionador deberá efectuar lo siguiente: a) Verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida; y c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil;

Que, en primer lugar, para efectos de lo dispuesto en el artículo 103° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se ha verificado que, de acuerdo con el análisis precedentemente realizado, no concurre ninguna de las circunstancias eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria señalados en el artículo 104° de dicha norma ni cualquier otra circunstancia que justifique o legitime las acciones y omisiones incurridas;

Que, ahora bien, según el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en dicha Ley. Señala además que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

<sup>2</sup> <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>



correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;

Que, finalmente, el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

<b>Criterio de graduación de la sanción</b>	<b>Debe evaluarse:</b>
<b>Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</b>	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
Se aprecia afectación en los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, como es el Principio de Protección del trabajador, en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tendiente a la prevención de riesgos laborales en el país donde los trabajadores tienen derecho a que el Estado asegure las condiciones de trabajo dignas, garantizando que se genere un ambiente seguro y saludable.	
Afectación que está acreditada, por cuanto, en el procedimiento sancionador seguido por SUNAFIL se sancionó a la entidad por dicho hecho imputado <sup>3</sup> , con la multa de 9.00 UIT. <b>(Aplica como agravante)</b>	
<b>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</b>	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
No se evidencia la acción de ocultar la falta (No aplica)	
<b>El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.</b>	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
No se requiere especialización en cuanto al hecho imputado (No aplica)	
<b>Circunstancias en que se comete la infracción.</b>	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
Se presentan hechos externos que puedan haber influido en la comisión de la falta (Aplica como atenuante)	
<b>Concurrencia de varias faltas.</b>	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
Existe solo una falta (No aplica)	
<b>Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:</b>	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
No existe concurrencia de infractores (No aplica)	

3 El sujeto inspeccionado no acreditó la entrega de los equipos de protección personal conforme a Ley, a favor de los 287 trabajadores afectados consignados en el Cuadro N° 1 del Informe Final.



<b>Reincidencia</b>	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
No se presenta reincidencia en la comisión de la falta (No aplica)	
<b>Continuidad en la comisión de la falta.</b>	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No hay continuidad en la comisión de la falta. (No aplica)	
<b>Beneficio ilícitamente obtenido.</b>	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
No se ha comprobado que exista beneficio ilícito (No aplica)	
<b>Naturaleza de la infracción.</b>	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
El hecho infractor no implica bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros (No aplica)	
<b>Antecedentes del servidor.</b>	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
No se evidencia sanciones (Aplica como atenuante)	
<b>Subsanación voluntaria.</b>	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No es posible la subsanación voluntaria (No aplica)	
<b>Intencionalidad en la conducta del infractor.</b>	Si el servidor actuó o no con dolo.
No existe dolo de parte del servidor (Aplica como atenuante)	
<b>Reconocimiento de responsabilidad</b>	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No existe reconocimiento de responsabilidad (No aplica)	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado en su numeral 2.8 que no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer;

Que, en ese sentido, en mérito a lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil, en los numerales 20 y



21 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, al momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata solo de contemplar los hechos en abstracto, sino «en cada caso» y tomando en cuenta «los antecedentes del servidor»; por cuanto, debe atenderse a: **i)** La elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, **(ii)** los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y **(iii)** la elección de la sanción disciplinaria más idónea;

Que, dentro de ese marco, se considera como elementos de graduación, a los siguientes criterios: Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado (Aplica como atenuante), Antecedentes del servidor (Aplica como atenuante), Circunstancias en que se comete la infracción (Aplica como atenuante), Intencionalidad en la conducta del infractor (Aplica como atenuante);

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes y advirtiéndose suficientes indicios de que el actuar del servidor en la comisión del hecho enunciado constituye falta administrativa disciplinaria; esta Subgerencia de Gestión del Talento Humano, autoridad del presente procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, habiendo observado los criterios de graduación antes desplegados, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente, por lo que, corresponde la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por treinta (30) días**;

#### **Recursos administrativos, plazo para impugnar y autoridades encargadas**

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el procedimiento administrativo disciplinario se podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación;

Que, el recurso de reconsideración se interpondrá ante la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, quien se encargará de resolverlo;

Que, en el caso del recurso de apelación se dirigirá también a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, quien lo elevará al Tribunal del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, para su resolución;

#### **Oficialización**

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*”, versión actualizada aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- IMPONER** al servidor **Oscar David Montedoro Zavala** la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por treinta (30) días**, por su responsabilidad en la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

**Artículo 2°.- NOTIFICAR** la presente resolución al servidor **Oscar David Montedoro Zavala**, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida, según lo señalado en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, determinando que la sanción



Municipalidad de Santiago de Surco  
Subgerencia de Gestión de Talento Humano  
Órgano Sancionador

impuesta en el presente acto resolutivo, es eficaz a partir del día siguiente de su notificación. Conforme a lo prescrito en el artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**Artículo 3°.** - **DISPONER** el registro de la sanción impuesta en el legajo del servidor **Oscar David Montedoro Zavala**, así como en el Registro Nacional de Sanciones a Servidores Civiles (RNSSC) de conformidad con lo establecido en el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**Artículo 4°.** - **REMITIR** copia de la presente resolución a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para conocimiento y fines.

**Artículo 5°.** - **PRECISAR** que de conformidad con el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM concordante con el numeral 18.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, se 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.

**Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.**

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
NORBERTO RAMIRO SIFUENTES ARANDA  
**SUBGERENCIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO