



## Municipalidad de Santiago de Surco

### RESOLUCION SUBGERENCIAL N° 303-2025-SGGTH-GAF-MSS

Santiago de Surco, 15 de mayo de 2025

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

**VISTOS:** El Informe de Precalificación N° 053-2024-STPAD-SGGTH-GAF-MSS, el Acto de Inicio de fecha 15 de mayo de 2024; el Memorandum N° 1692-2025-SGLPJ-GSC-MSS emitido por la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines en su calidad de Órgano Instructor y demás documentos correspondientes al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor **Luis Enrique Guerrero Ccayhuare**, 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, luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante Informe de Precalificación N° 053-2024-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 02 de mayo de 2025, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Luis Enrique Guerrero Ccayhuare**;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica, mediante Acto de Inicio de fecha 14 de mayo de 2024, la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines en calidad de Órgano Instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, bajo los términos expuestos por la Secretaría Técnica, mediante la notificación correspondiente.

Esta es una copia certificada de un documento emitido por la Municipalidad de Santiago de Surco, aplicando lo dispuesto en el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps.munisurco.gob.pe/validar/gdeVerificaDocs.aspx> ingresando la siguiente clave de verificación : KctppP





## Municipalidad de Santiago de Surco

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

Que, conforme a los cargos descritos en el acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario e Informe de Precalificación que forma parte integrante del mismo, el presente procedimiento administrativo disciplinario se ha instaurado a fin de valorar la existencia de responsabilidad por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece que: *“Son faltas de carácter disciplinario (...) j) Las ausencias injustificadas por más de (...) quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario”;*

Que, como hecho imputado: El servidor Luis Enrique Guerrero Ccayhuare en su condición de Operario de Servicios I de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario, comprendido entre el 1/05/2023 al 31/10/2023 al haberse ausentado los siguientes días:

- 08/05/2023, 09/05/2023, 10/05/2023, 11/05/2023, 12/05/2023, 13/05/2023, 14/05/2023, 15/05/2023, 20/05/2023, 29/05/2023, 13/06/2023, 12/07/2023, 26/07/2023, 31/07/2023, 09/08/2023, 19/08/2023, 25/08/2023, 31/08/2023, 07/09/2023, 12/09/2023, 18/09/2023, 22/09/2023, 24/09/2023, 25/09/2023, 30/09/2023, 04/10/2023, 05/10/2023, 09/10/2023, 11/10/2023, 12/10/2023, 15/10/2023, 16/10/2023.

Que, las imputaciones se desprenden de acuerdo a lo señalado en el “Reporte de Control de Asistencia” (folios 37, 38, 39, 40, 41, 42), del servidor Luis Enrique Guerrero Ccayhuare, por los meses de mayo, junio, julio, agosto, setiembre, octubre de 2023;

### De los alegatos del investigado en fase instructiva

Que, habiéndose notificado el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor Luis Enrique Guerrero Ccayhuare (en adelante, el servidor), por la comisión de la falta administrativa tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en dicho acto se le otorgó el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de su descargo;

Que, por otro lado, de la revisión de la documentación que obra en el presente expediente administrativo disciplinario, se tiene que el servidor Luis Enrique Guerrero Ccayhuare, mediante Documento S/N de fecha 24 de mayo de 2024, presentó sus descargos, señalando entre otros lo siguiente:

*“Que, reconoce haber incurrido en inasistencias los días 01, 08, 12, 13 y 24 de febrero de 2024, lo cual representa un total de cinco días no consecutivos. No obstante, se argumenta que dicha cantidad no supera el umbral mínimo exigido por la Ley N.° 30057 y su reglamento, que establece como falta disciplinaria las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario. Por tanto, el propio reconocimiento de los hechos no configura una infracción sancionable bajo los términos legales.*

*Además, el servidor presenta como justificación el estado de salud grave de su progenitor, un adulto mayor de 79 años que padece diversas afecciones, lo que motivó que el servidor asumiera su cuidado como hijo único. En ese contexto, se ampara en la Ley N.° 30012, que permite licencia laboral de hasta siete días calendario a quienes deben cuidar a familiares directos con enfermedades graves o terminales, invocando así un respaldo legal que permitiría la exoneración de responsabilidad administrativa.*

*Por otro lado, el descargo critica que el órgano instructor ha realizado una imputación genérica basada en el periodo de mayo a octubre de 2023, cuando en realidad el procedimiento disciplinario se sustenta únicamente en inasistencias acaecidas en febrero de 2024. Se advierte una posible contradicción e imprecisión en la formulación de los cargos, lo cual afectaría el principio de legalidad y de imputación precisa que debe regir en todo procedimiento sancionador.*





## Municipalidad de Santiago de Surco

*Finalmente, si bien se plantea una propuesta de subsanación de conducta infractora conforme al artículo 257 del TUO de la Ley N.º 27444, esta se presenta sin que ello implique aceptación de cargos, invocando la necesidad de atenuar cualquier sanción a través de una valoración contextual y humanitaria de los hechos, sumado a la presentación de un informe médico y otros documentos probatorios que darían cuenta de la situación familiar excepcional del servidor”.*

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

Que, cabe señalar que el Tribunal Constitucional ha resuelto en la sentencia recaída en el Exp. 01147-2012-PA/TC respecto al derecho de defensa y el ejercicio del derecho a informe oral, lo siguiente: “(...) 16. *este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.º 0582-2006-PA/TC; Exp. N.º 5175-2007-HC/TC, entre otros).*” 18. Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorios del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente.”;

Que, conforme a lo expuesto en el punto 2.12 del Informe Técnico N.º 111-2017-SERVIR-GPGSC se puede colegir que, de lo señalado por el Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos. En ese sentido, siendo el procedimiento administrativo disciplinario un procedimiento de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho de defensa cuando el servidor haya tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador;

Que, aun así, con motivo de no vulnerar el derecho de defensa, conforme se verifica en el Acta de Informe Oral, en el marco del artículo 112º del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil mediante Carta N.º 1034-2025-SGGTH-GAF-MSS la Subgerencia de Gestión del Talento Humano en su calidad de órgano sancionador puso en conocimiento el Memorándum N.º 1692-2025-SGLPJ-GSC-MSS hacia el servidor Luis Enrique Guerrero Ccayhuare citándolo para el día 15 de mayo de 2025, a fin de que pueda efectuar su derecho de defensa mediante el informe oral, no obstante, no se presentó a la diligencia;

### **Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria**

Que, en primer término, debe señalarse que el procedimiento fue instaurado a raíz de las ausencias injustificadas que el servidor habría incurrido durante el periodo del 1 de mayo al 31 de octubre de 2023, conforme se desprende del Memorándum N.º 1075-2024-SGGTH-GAF-MSS, y de la información proporcionada por la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, en la cual se advierte un total de más de quince (15) días no consecutivos de inasistencias injustificadas en dicho intervalo de seis meses, configurando así el supuesto previsto en la parte final del literal j) del artículo 85º de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, sin embargo, los descargos presentados por el servidor no se refieren ni desvirtúan las ausencias imputadas dentro del periodo de mayo a octubre de 2023, sino que abordan un conjunto distinto de fechas, específicamente del mes de febrero de 2024 (días 01, 08, 12, 13 y 24), alegando que dichas inasistencias se debieron al cuidado de su progenitor enfermo, situación que habría sido **acreditada mediante documentos médicos;**



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Municipalidad de Santiago de Surco, aplicando lo dispuesto en el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps.munisurco.gob.pe/validar/gdeVerificaDocs.aspx> ingresando la siguiente clave de verificación : KctppP



## Municipalidad de Santiago de Surco

Que, este argumento resulta jurídicamente ineficaz para enervar los cargos formulados en el acto de inicio, ya que existe una desconexión temporal entre los hechos imputados (2023) y los hechos justificados (2024). Es decir, el servidor intenta sustentar su ausencia en un periodo distinto al investigado, lo que imposibilita considerar sus justificaciones como medios probatorios pertinentes o conducentes dentro del presente procedimiento;

Que, asimismo, debe resaltarse que el procedimiento no se ha iniciado por ausencias acumuladas en febrero de 2024, sino estrictamente por las reiteradas inasistencias no justificadas ocurridas en el segundo y tercer trimestre de 2023, lo que se encuentra claramente delimitado en el acto de imputación, de modo que no cabe alegar confusión ni error de hecho o derecho;

Que, adicionalmente, el servidor no ha negado de manera expresa los hechos que se le imputan, ni ha proporcionado prueba documental alguna referida al periodo mayo a octubre de 2023 que permita, siquiera parcialmente, justificar sus ausencias o acreditar que estas se encontraban debidamente comunicadas, autorizadas o sustentadas;

Que, en ese sentido, el intento de introducir una justificación de hechos vinculados a otro momento temporal, sin pertinencia con el objeto del presente procedimiento, no solo no cumple con desvirtuar la falta administrativa, sino que además confirma indirectamente la inexistencia de justificación válida respecto de las ausencias del año 2023;

Que, cabe recordar que el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 establece como falta disciplinaria: *“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario”*. En el presente caso, la imputación se sostiene sobre el tercer supuesto normativo (más de 15 días en 180 días), el cual no ha sido desvirtuado por el servidor;

### **Análisis de la determinación de sanción**

Que, 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, 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 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:





## Municipalidad de Santiago de Surco

<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.
En cuanto a la afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, se considera que la conducta del servidor investigado ha generado una grave afectación, en tanto sus inasistencias injustificadas han comprometido el cumplimiento de las funciones asignadas a la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, unidad encargada de asegurar el adecuado mantenimiento de las áreas verdes, la limpieza pública y el ornato del distrito. La ausencia reiterada del servidor, quien cumple funciones operativas en tareas de limpieza y conservación de espacios públicos, ha afectado directamente la programación de rutas, la recolección oportuna de residuos sólidos, así como el mantenimiento de parques y jardines, servicios esenciales para preservar la salubridad ambiental, la estética urbana y la calidad de vida de los vecinos. Esta conducta no solo perjudica la operatividad del equipo de trabajo, sino que también incide negativamente en bienes jurídicamente protegidos como la salud pública, el medio ambiente y el derecho de la comunidad a vivir en entornos ordenados y limpios.	
<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 existe configuración de esta condición.	
<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.
El cargo del servidor no involucra labores de dirección, guía o de liderazgo.	
<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.
Respecto a las circunstancias en que se comete la infracción, no se ha identificado la existencia de hechos externos debidamente acreditados que puedan haber influido en la conducta del servidor de manera que esta resulte medianamente tolerable o atenuable. Por el contrario, la falta se ha producido de manera reiterada y sin justificación documentada, en un contexto donde se exige una alta disponibilidad del personal debido a la naturaleza operativa y crítica de las funciones que cumple la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines.	
<b>Concurrencia de varias faltas.</b>	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No existe configuración de esta condición	
<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 configuración de esta condición	
<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 existe configuración de esta condición	
<b>Continuidad en la comisión de la falta.</b>	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.





## Municipalidad de Santiago de Surco

No existe configuración de esta condición	
<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 existe configuración de esta condición	
<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 involucra bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.	
<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 registra sanciones precedentes.	
<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 existe configuración de esta condición.	
<b>Intencionalidad en la conducta del infractor.</b>	Si el servidor actuó o no con dolo.
En cuanto a la intencionalidad en la conducta del infractor, del análisis del expediente no se evidencia que el servidor haya actuado bajo una justificación objetiva o razonable que permita inferir un error involuntario o una situación fortuita. Por el contrario, la reiteración de las inasistencias injustificadas a su centro de labores, así como la ausencia de descargos o de comunicación alguna que explique su conducta, permite presumir la existencia de dolo o voluntad consciente en el incumplimiento de sus deberes funcionales.	
<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.
En el presente caso, no se aprecia un reconocimiento expreso ni escrito de responsabilidad por parte del servidor. Lejos de asumir su falta, el servidor ha centrado sus descargos en justificar inasistencias ocurridas en un periodo distinto al que ha sido materia de imputación, lo cual denota una falta de correspondencia entre su defensa y los hechos concretos investigados. Esta actitud no solo impide reconocer una aceptación de responsabilidad, sino que además revela una estrategia defensiva orientada a desviar la atención del núcleo del procedimiento disciplinario. En tal sentido, no corresponde otorgar atenuante alguna por reconocimiento de responsabilidad, debiendo valorarse esta falta de coherencia como una manifestación de resistencia a asumir las consecuencias de su conducta funcional.	

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;





## Municipalidad de Santiago de Surco

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, con la motivación precedente, 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, sumado a los criterios de graduación antes mencionados, por lo que corresponde la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por veinticinco (25) 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 a 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 para su pronunciamiento, de conformidad a lo señalado en el artículo 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

### Oficialización de la sanción

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 PRIMERO.** - **IMPONER** al servidor **Luis Enrique Guerrero Ccayhuare** la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por veinticinco (25) días**, por la comisión de la falta disciplinaria tipificada a través del literal j) 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 SEGUNDO.** - **NOTIFICAR** la presente resolución al servidor **Luis Enrique Guerrero Ccayhuare**, 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 impuesta en el presente acto resolutorio, 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 TERCERO.** - **DISPONER** el registro de la sanción impuesta en el legajo del servidor **Luis Enrique Guerrero Ccayhuare**, de conformidad con lo establecido en el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, conforme a lo establecido el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**ARTÍCULO CUARTO.** - **REMITIR** copia de la presente resolución a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para conocimiento y fines.

**ARTÍCULO QUINTO - 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,

Este documento es una copia electrónica que puede ser verificada a través de la siguiente dirección web <https://apps.munisurco.gob.pe/validar/gdeVerificaDocs.aspx> ingresando la siguiente clave de verificación : KctppP





## **Municipalidad de Santiago de Surco**

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



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Municipalidad de Santiago de Surco, aplicando lo dispuesto en el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps.munisurco.gob.pe/validar/gdeVerificaDocs.aspx> ingresando la siguiente clave de verificación : KctppP