RESOLUCION GERENCIAL N° 470-2025-GM-MSS
Ref.: DS 2460442024
Santiago de Surco, 23 de Mayo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

VISTOS:

Expediente N° 151-2024-STPAD, el Informe de Precalificación N° 057-2025-STPAD-SGGTH-GAF-MSS, el Acto de Inicio de fecha 26 de febrero de 2025, el Informe N° 1159-2025-SGGTH-GAF-MSS emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano en su calidad de Órgano Instructor y demás documentos correspondientes al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor **Daniel Amadeo Flores Paquiyaure,** 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:

Municipalidad de Santiago de Surco Gerencia Municipal V°B° William D. Marin Vicente

Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento

Que, mediante Informe N° 14-2024-JPS-SGLPJ-GSC-MSS de fecha 12 de agosto de 2024, el Supervisor General de recolección del turno noche informó a la jefatura de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, que el señor Daniel Flores Paquiyaure, (en adelante EL SERVIDOR) venía presentando ausencias consecutivas, no presentando justificación, por tanto, mencionó que se le está reportando como abandono de trabajo;

Que, al respecto, con Memorándum N° 2986-2024-SGLPJ-GSC-MSS de fecha 13 de agosto de 2023, la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines remitió a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el Informe N° 14-2024-JPS-SGLPJ-GSC-MSS, indicando que el servidor Daniel Flores Paquiyaure dejó de asistir desde el 31 de julio de 2024 por lo que se le considera como abandono de trabajo;

Que, visto de esta forma, por medio del Memorándum N° 4571-2024-SGGTH-GAF-MSS de fecha 21 de agosto de 2024, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano remitió los actuados a la Secretaría Técnica de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin de realizar el deslinde correspondiente;

Que, luego de culminada la investigación preliminar a través del Informe de Precalificación N° 057-2025-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 24 de febrero de 2025, la Secretaria Técnica del PAD, recomendó a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra EL SERVIDOR;

Que, en atención a la recomendación, con el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 26 de febrero de 2025, debidamente notificado el 28 de febrero de 2025, se dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor por la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

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

Que, como primer hecho imputado: El servidor Daniel Amadeo Flores Paquiyaure en su condición de ayudante de recolección de residuos sólidos 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 periodo de ciento ochenta (180) días calendario, comprendido entre el 1/07/2024 al 28/12/2024 al haberse ausentado los siguientes días:

- 1/07/2024, 2/07/2024, 3/07/2024, 4/07/2024, 5/07/2024, 6/07/2024, 8/07/2024, 9/07/2024, 10/07/2024, 11/07/2024, 12/07/2024, 13/07/2024, 15/07/2024, 16/07/2024, 17/07/2024, 18/07/2024, 19/07/2024, 20/07/2024, 22/07/2024, 23/07/2024, 24/07/2024, 25/07/2024, 26/07/2024, 27/07/2024, 29/07/2024, 30/07/2024, 31/07/2024.

- 1/08/2024, 2/08/2024, 3/08/2024, 5/08/2024, 6/08/2024, 7/08/2024, 8/08/2024, 9/08/2024, 10/08/2024, 12/08/2024, 13/08/2024, 14/08/2024, 15/08/2024, 16/08/2024, 17/08/2024, 19/08/2024, 20/08/2024, 21/08/2024, 22/08/2024, 23/08/2024, 24/08/2024, 26/08/2024, 27/08/2024, 28/08/2024, 29/08/2024, 30/08/2024, 31/08/2024.

- 2/09/2024, 3/09/2024, 4/09/2024, 5/09/2024, 6/09/2024, 7/09/2024, 9/09/2024, 10/09/2024, 11/09/2024, 12/09/2024, 13/09/2024, 14/09/2024, 16/09/2024, 17/09/2024, 18/09/2024, 19/09/2024, 20/09/2024, 21/09/2024, 23/09/2024, 24/09/2024, 25/09/2024, 26/09/2024, 27/09/2024, 28/09/2024, 30/09/2024.

Municipalidad de Santiago de Surco Gerencia Municipal V°B° William D. Marin Vicente

- 1/10/2024, 2/10/2024, 3/10/2024, 4/10/2024, 5/10/2024, 7/10/2024, 8/10/2024, 9/10/2024, 10/10/2024, 11/10/2024, 12/10/2024, 14/10/2024, 15/10/2024, 16/10/2024, 17/10/2024, 18/10/2024, 19/10/2024, 21/10/2024, 22/10/2024, 23/10/2024, 24/10/2024, 25/10/2024, 26/10/2024, 28/10/2024, 29/10/2024, 30/10/2024, 31/10/2024.

- 2/11/2024, 4/11/2024, 5/11/2024, 6/11/2024, 7/11/2024, 8/11/2024, 9/11/2024, 11/11/2024, 12/11/2024, 13/11/2024, 14/11/2024, 15/11/2024, 16/11/2024, 18/11/2024, 19/11/2024, 20/11/2024, 21/11/2024, 22/11/2024, 23/11/2024, 25/11/2024, 26/11/2024, 27/11/2024, 28/11/2024, 29/11/2024, 30/11/2024.

- 2/12/2024, 3/12/2024, 4/12/2024, 5/12/2024, 6/12/2024, 7/12/2024, 9/12/2024, 10/12/2024, 11/12/2024, 12/12/2024, 13/12/2024, 14/12/2024, 16/12/2024, 17/12/2024, 18/12/2024, 19/12/2024, 20/12/2024, 21/12/2024, 23/12/2024, 24/12/2024, 26/12/2024, 27/12/2024, 28/12/2024.

Que, como segundo hecho imputado: El servidor **Daniel Amadeo Flores Paquiyaure** en su condición de ayudante de recolección de residuos sólidos de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, comprendido entre el 30/12/2024 al 29/01/2025 al haberse ausentado los siguientes días:

- 30/12/2024, 31/12/2024, 02/01/2025, 03/01/2025, 04/01/2025, 06/01/2025, 07/01/2025, 08/01/2025, 09/01/2025, 10/01/2025, 11/01/2025, 13/01/2025, 14/01/2025, 15/01/2025, 16/01/2025, 17/01/2025, 18/01/2025, 20/01/2025, 21/01/2025, 22/01/2025, 23/01/2025, 24/01/2025, 25/01/2025, 27/01/2025, 28/01/2025, 29/01/2025.

Que, como tercer hecho imputado: El servidor **Daniel Amadeo Flores Paquiyaure** en su condición de ayudante de recolección de residuos sólidos de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, comprendido entre el 30/01/2025 al 01/03/2025 al haberse ausentado los siguientes días:

- 30/01/2025, 31/01/2025, 01/02/2025, 3/02/2025, 4/02/2025, 5/02/2025, 6/02/2025, 7/02/2025, 8/02/2025 y 10/02/2025.

Que, EL SERVIDOR en su condición de Ayudante de Recolección de Residuos Sólidos de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, habría incurrido en la falta prevista en el artículo 85º, literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: *"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*

*"(...) **j) Las ausencias injustificadas por** más de tres (03) días consecutivos o **más de cinco (05) días no consecutivos en un período de treinta días (30) calendario**, **o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario"**,*

De los alegatos del investigado en fase instructiva

Que, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: *«La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas 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, asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 106° del precitado Reglamento, el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y sancionadora. Respecto a la fase instructiva, la citada norma indica que esta se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, brindando un plazo de cinco (5) días hábiles al servidor civil para presentar su descargo;

Municipalidad de Santiago de Surco Gerencia Municipal V°B° William D. María Vicente

Que, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el presente expediente, se puede apreciar que EL SERVIDOR no presentó sus descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados, a pesar de haber sido válidamente notificado, tal como consta en el Acta de Notificación obrante en el expediente administrativo;

De los alegatos de defensa complementarios o informe oral

Que, esta Gerencia Municipal, en calidad de Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, y en cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 106 y el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a través de la Carta N° 36-2025-GM-MSS se puso de conocimiento al servidor, el Informe N° 1159-2024-SGGTH-GAF-MSS, emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en calidad de Órgano Instructor, con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa;

Que, habiendo transcurrido el plazo establecido por ley para efectuar la solicitud de informe oral y de la revisión de los actuados administrativos obrantes en el expediente se puede apreciar que no se presentó solicitud de informe oral ante este órgano sancionador, ni tampoco presentó alegaciones en fase sancionadora;

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, de acuerdo al REPORTE DE CONTROL DE ASISTENCIA presentado, se pudo advertir que EL SERVIDOR ostenta ausencias injustificadas al centro de labores por el periodo comprendido desde julio del 2024 hasta febrero del 2025.

Que, al respecto, el Tribunal del Servicio Civil, a través de su Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, ha precisado que: el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, que son los siguientes:

(i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos;
(ii) Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y,
(iii) Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

Que, en ese contexto, se puede concluir que no toda ausencia constituye una falta, sino que la norma exige para su configuración, la concurrencia de dos (2) requisitos fundamentales y prevé tres (3) supuestos:

1° Supuesto: A partir de 4 ausencias consecutivas en un periodo de 30 días.
2° Supuesto: A partir de 6 ausencias no consecutivas en un periodo de 30 días calendarios.
3° Supuesto: A partir de 16 ausencias no consecutivas en un periodo de 180 días calendarios.

Que, además, las ausencias tienen que ser injustificadas, de manera que, toda conducta relacionada con las ausencias injustificadas para ser consideradas como falta, tiene que cumplir los 2 requisitos fundamentales en cualquiera de los 3 supuestos.

Que, en ese sentido, la falta se enmarcó en los siguientes supuestos:

- Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario.
- Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario

Municipalidad de Santiago de Surco Gerencia Municipal V°B° William D. Marin Vicente

Que, por su parte, en el Informe Escalafonario N° 213-2025-RCP-SGGTH-GAF-MSS de fecha 19 de febrero de 2025, tampoco se menciona que EL SERVIDOR haya presentado carta de renuncia, solicitud o justificación alguna por sus inasistencias, con lo cual demostraría su continua voluntad de

no asistir a laborar, conforme al siguiente cuadro:

PERÍODO	DÍAS DE AUSENCIA	IMPUTACIÓN
1/07/2024 al 28/12/2024 (180 días calendario)	- 1/07/2024, 2/07/2024, 3/07/2024, 4/07/2024, 5/07/2024, 6/07/2024, 8/07/2024, 9/07/2024, 10/07/2024, 11/07/2024, 12/07/2024, 13/07/2024, 15/07/2024, 16/07/2024, 17/07/2024, 18/07/2024, 19/07/2024, 20/07/2024, 22/07/2024, 23/07/2024, 24/07/2024, 25/07/2024, 26/07/2024, 27/07/2024, 29/07/2024, 30/07/2024, 31/07/2024. - 1/08/2024, 2/08/2024, 3/08/2024, 5/08/2024, 6/08/2024, 7/08/2024, 8/08/2024, 9/08/2024, 10/08/2024, 12/08/2024, 13/08/2024, 14/08/2024, 15/08/2024, 16/08/2024, 17/08/2024, 19/08/2024, 20/08/2024, 21/08/2024, 22/08/2024, 23/08/2024, 24/08/2024, 26/08/2024, 27/08/2024, 28/08/2024, 29/08/2024, 30/08/2024, 31/08/2024. - 2/09/2024, 3/09/2024, 4/09/2024, 5/09/2024, 6/09/2024, 7/09/2024, 9/09/2024, 10/09/2024, 11/09/2024, 12/09/2024, 13/09/2024, 14/09/2024, 16/09/2024, 17/09/2024, 18/09/2024, 19/09/2024, 20/09/2024, 21/09/2024, 23/09/2024, 24/09/2024, 25/09/2024, 26/09/2024, 27/09/2024, 28/09/2024, 30/09/2024. - 1/10/2024, 2/10/2024, 3/10/2024, 4/10/2024, 5/10/2024, 7/10/2024, 8/10/2024, 9/10/2024, 10/10/2024, 11/10/2024, 12/10/2024, 14/10/2024, 15/10/2024, 16/10/2024, 17/10/2024, 18/10/2024, 19/10/2024, 21/10/2024, 22/10/2024, 23/10/2024,	Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario.

Municipalidad de Santiago de Surco Gerencia Municipal
V°B°
William D. Marín Vicente

	24/10/2024, 25/10/2024, 26/10/2024, 28/10/2024, 29/10/2024, 30/10/2024, 31/10/2024. - 2/11/2024, 4/11/2024, 5/11/2024, 6/11/2024, 7/11/2024, 8/11/2024, 9/11/2024, 11/11/2024, 12/11/2024, 13/11/2024, 14/11/2024, 15/11/2024, 16/11/2024, 18/11/2024, 19/11/2024, 20/11/2024, 21/11/2024, 22/11/2024, 23/11/2024, 25/11/2024, 26/11/2024, 27/11/2024, 28/11/2024, 29/11/2024, 30/11/2024. - 2/12/2024, 3/12/2024, 4/12/2024, 5/12/2024, 6/12/2024, 7/12/2024, 9/12/2024, 10/12/2024, 11/12/2024, 12/12/2024, 13/12/2024, 14/12/2024, 16/12/2024, 17/12/2024, 18/12/2024, 19/12/2024, 20/12/2024, 21/12/2024, 23/12/2024, 24/12/2024, 26/12/2024, 27/12/2024, 28/12/2024.	
30/12/2024 al 29/01/2025 (30 días calendario)	30/12/2024, 31/12/2024, 02/01/2025, 03/01/2025, 04/01/2025, 06/01/2025, 07/01/2025, 08/01/2025, 09/01/2025, 10/01/2025, 11/01/2025, 13/01/2025, 14/01/2025, 15/01/2025, 16/01/2025, 17/01/2025, 18/01/2025, 20/01/2025, 21/01/2025, 22/01/2025, 23/01/2025, 24/01/2025, 25/01/2025, 27/01/2025, 28/01/2025, 29/01/2025	Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario.
30/01/2025 al 01/03/2025 (30 días calendario)	30/01/2025, 31/01/2025, 01/02/2025, 3/02/2025, 4/02/2025, 5/02/2025, 6/02/2025, 7/02/2025, 8/02/2025 y 10/02/2025	Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario.

Municipalidad de Santiago de Surco Gerencia Municipal V°B° William D. Marin Vicente

Que, bajo ese contexto, EL SERVIDOR no habría considerado que, en mérito a su labor de Ayudante de Recolección de Residuos Sólidos en la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, se requería de su presencia en el área laboral asignada, cumpliendo en forma efectiva las funciones encomendadas, referidas a la recolección de residuos sólidos generados en las calles, avenidas mediante barrido, lampeo y otros que sea necesario para mantener limpia la ciudad, funciones

fundamentales para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales correspondientes a la citada Subgerencia y en beneficio de los vecinos del distrito de Santiago de Surco;

Que, en ese sentido, EL SERVIDOR por el primer hecho imputado habría incurrido en la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice: *"Las ausencias injustificadas por más de (...) quince (15) no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) días calendario"*;

Que, asimismo, EL SERVIDOR, por el segundo y tercer hecho imputado habría incurrido en la falta tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice: *"Las ausencias injustificadas por más de (...) cinco (05) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario"*;

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 concurra 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 Gerencia Municipal V°B° William D. Marin Vicente

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
Con la comisión de la falta disciplinaria se aprecia grave afectación a la prestación del servicio público referido a la recolección de residuos sólidos generados en las calles, avenidas mediante barrido, lampeo y otros que sea necesario para mantener limpia la ciudad, la cual se ha visto afectada con las ausencias injustificadas del servidor,	

perjudicando el servicio.	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
A lo largo del procedimiento, no se ha evidenciado esta condición, asimismo, no se advertido que haya entorpecido u obstaculizado la investigación de los hechos.	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	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 SERVIDOR no ostenta cargos de dirección, de guía, o de liderazgo, por lo que, no implica especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.	
Circunstancias en que se comete la infracción.	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.
No se acredita la existencia de circunstancias adicionales como la salud física del servidor.	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
Se aprecia concurrencia de varias faltas.	
Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
No se evidencia la participación de más servidores.	
Reincidencia	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 evidencia reincidencia del servidor.	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No se observa continuidad en la comisión de la falta.	
Beneficio ilícitamente obtenido.	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 evidencia un beneficio ilícitamente obtenido por parte DEL SERVIDOR.	

Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal
V°B°
William D. Marin Vicente

Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
Con las inasistencias injustificadas EL SERVIDOR no se afectó bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
De la revisión del Informe Escalafonario N° 213-2025-RCP-SGGTH-GAF-MSS, no registra sanción	
Subsanación voluntaria.	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.
Debido a la naturaleza de la falta, no es posible la subsanación voluntaria.	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se debe entender que toda ausencia injustificada, como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que "el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada"; por lo que no podría valorarse este criterio como constitutivo de falta y a la vez como criterio agravante. (No aplica)	
Reconocimiento de responsabilidad	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 se presenta algún reconocimiento de responsabilidad.	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, 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 Gerencia Municipal V°B° William D. Marin Vicente

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que el Tribunal del Servicio Civil, en el numeral 14 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha señalado que en razón de la apreciación y percepción que se tenga sobre la gravedad de los hechos, existe cierta discrecionalidad para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo;

Que, a manera de ilustración respecto de casos análogos sobre la falta imputada, cabe señalar que mediante Resolución N° 0001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 14 de octubre de 2021 el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de destitución por ausencias injustificadas, indicando que si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, la magnitud de

las inasistencias equivale a un periodo de 4 meses y 12 días, por lo que, se justifica la referida sanción. Asimismo, mediante Resolución N° 000162-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 19 de enero de 2021, el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de destitución por ausencias al centro de trabajo por diecisiete (17) días, estableciendo que por el citado periodo de ausencias también corresponde la sanción de destitución;

Que, en ese sentido, si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, se debe merituar: la grave afectación a los intereses generales y bienes jurídicamente protegidos, la concurrencia y la continuidad de la falta, como criterios agravantes de responsabilidad, conforme a la descripción del cuadro precedente. En ese sentido, valorando que el servidor investigado presenta ausencias injustificadas, conforme al hecho imputado, se colige que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que reviste gravedad[1];

Que, conforme a la gravedad de los hechos imputados, es preciso considerar los criterios del Tribunal del Servicio Civil, quien, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha señalado: *«14. [...] la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se impone en aquellos casos en que, si bien el hecho reviste gravedad en mayor o menor medida, no llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que de lo contrario si el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible lo que correspondería es la imposición de la sanción de destitución»*;

Que, en el presente caso, la relación se torna insostenible toda vez que el servidor investigado se encuentra materialmente en un estado de abandono de trabajo; por lo que, resulta factible apreciar la necesidad de terminar con el vínculo laboral actualmente vigente, toda vez que conforme a la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, que modifica el artículo 5 y 10 del Decreto Legislativo N° 1057, el contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, por lo que resulta inviable la "no renovación del contrato", estableciéndose como única vía para la extinción del contrato administrativo de servicios la decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador, debidamente comprobada;

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 Gerencia Municipal, 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 **destitución**;

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, el servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación;

Municipalidad de Santiago de Surco Gerencia Municipal V°B° William D. Marin Vicente

Que, el recurso de reconsideración se interpondrá ante la Gerencia Municipal, 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;

[1] Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: a) un hecho que reviste gravedad; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.

Que, en el caso del recurso de apelación se dirigirá también a la Gerencia Municipal, 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

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;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- IMPONER al servidor **Daniel Amadeo Flores Paquiyaure** la sanción de **DESTITUCIÓN** 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 **Daniel Amadeo Flores Paquiyaure** 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 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 TERCERO. - ENCARGAR a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el registro de la sanción impuesta en el legajo del servidor **Daniel Amadeo Flores Paquiyaure**, 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, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y ante la misma autoridad que impuso la sanción.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Municipalidad de Santiago de Surco

William D. Marin Vicente
Gerente Municipal

WMV / wml