



Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCION GERENCIAL N° 472-2025-GM-MSS

Ref.: DS 2203932024

Santiago de Surco, 23 de Mayo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

VISTOS:

Expediente N° 049-2024-STPAD, el Informe de Precalificación N° 85-2025-STPAD-SGGTH-GAF-MSS, el Acto de Inicio de fecha 18 de marzo de 2025, el Informe N° 1071-2025-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 **Jerry Alexander Vertiz Barahona**, 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, al respecto, luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante Informe de Precalificación N° 85-2025-STPAD-SGGTH-GAF-MSS, la STPAD recomendó a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Jerry Alexander Vertiz Barahona**;





Municipalidad de Santiago de Surco

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica de las autoridades del PAD, mediante Acto de Inicio de fecha 18 de marzo de 2025, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, bajo los términos expuestos por la STPAD, señalando expresamente que el informe de precalificación forma parte integrante;

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

Que, los hechos que configuran la presunta falta administrativa, consisten en que el servidor Jerry Alexander Vertiz Barahona, en su condición de Ayudante de Albañilería de la Subgerencia de Obras y Mantenimiento del Ornato de la Municipalidad de Santiago de Surco (En adelante EL SERVIDOR), habría incurrido en ausencias injustificadas¹, conforme se detalla a continuación:

Que, como primer hecho imputado: Ausencias injustificadas a su centro de labores por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento (180) días calendario, comprendidos entre el 01 de mayo de 2024 al 01 de noviembre de 2024, conforme se detalla a continuación:

AÑO	MES	DÍAS DE AUSENCIA																															TOTAL DE DÍAS
2024	MAYO	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	13	14	15	16	17	18	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31	27				
	JUNIO	1	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	24	25	26	27	28	29			25				
	JULIO	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20	22	23	24	25	26	27		30	31	26				
	AGOSTO	1	2	3	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	19	20	21	22	23	24	26	27	28	29	30	31	27				
	SEPTIEMBRE	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	23	24	25	26	27	28	30			25				
	OCTUBRE	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	27				
	NOVIEMBRE	1																											1				
		TOTAL																															158

Que, como segundo hecho imputado: Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario, comprendidos entre el 2 de noviembre de 2024 al 2 de diciembre de 2024, conforme se detalla a continuación:

AÑO	MES	DÍAS DE AUSENCIA																															TOTAL DE DÍAS
2024	NOVIEMBRE	2	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22	23	25	26	27	28	29	30							25
	DICIEMBRE	2																															1
		TOTAL																															26

Que, conforme a los cargos descritos en el acto de inicio de PAD 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 el primer hecho imputado, sería la falta tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: *"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo: [...] j) Las ausencias injustificadas por más de [...] de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario."*;

Que, por el segundo hecho imputado, se le imputa la falta tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: *"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo: [...] j) Las ausencias injustificadas por más de [...] cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario [...]"*.

¹ REPORTE DE CONTROL DE ASISTENCIA PARA PAD, Subgerencia de Talento Humano del 01/05/2024 al 10/02/2025



Municipalidad de Santiago de Surco

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;

Que, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el presente expediente, se puede apreciar que el servidor Jerry Alexander Vertiz Barahona (en adelante "el servidor investigado") 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. Es decir, a la fecha el servidor investigado no ha formulado alegaciones, y/o aportando documentos u otros elementos de juicio que desvirtúen la comisión de falta administrativa disciplinaria;

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° 34-2025-GM-MSS, puso de conocimiento al servidor Jerry Alexander Vertiz Barahona, el Informe N° 1071-2025-SGGTH-GM-MSS, emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en calidad de Órgano Instructor, con la finalidad que el citado servidor 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, sobre el particular, es importante tener en cuenta que, para casos como el presente, es preciso adoptar la teoría de la carga dinámica de la prueba, según la cual, corresponde probar el hecho a quien se encuentra en mejor posición de acreditarlo. Al respecto, el autor Donaires Sánchez, citando a Peyrano, señala que sobre la carga dinámica de la prueba: *"más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones para producirla [...] esta nueva teoría no desconoce las reglas clásicas de la carga de la prueba, sino que trata de complementarla o perfeccionarla, flexibilizando su aplicación en todos aquellos supuestos en que quien debía probar según la regla tradicional se veía imposibilitado de hacerlo por motivos completamente ajenos a su voluntad"*²;



² Donaires Sánchez, Pedro. Aplicación jurisprudencial de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Revista Derecho y Cambio Social (2014), Lima. ISSN: 2224-4131.



Municipalidad de Santiago de Surco

Que, también, es preciso tener en cuenta que el Tribunal Constitucional ha amparado el uso de la carga dinámica de la prueba, señalando en el literal c) del fundamento 50 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01776-2004-AA/TC, lo siguiente: *«la carga probatoria dinámica significa un apartamiento de los cánones regulares de la distribución de la carga de la prueba cuando ésta arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas para el propósito del proceso o procedimiento, por lo que es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria, haciendo recaer el onus probandi sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva»;*

Que, asimismo, en materia disciplinaria sobre en un caso análogo, el Tribunal del Servicio Civil ha validado el uso de la carga dinámica de la prueba, mediante la Resolución N° 166-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, señalando: *«[...] es preciso adoptar la teoría de la carga dinámica de la prueba, según la cual, corresponde probar el hecho a quien se encuentra en mejor posición de acreditarlo [...]»;*

Que, en este orden de ideas, adoptando la teoría de la carga dinámica de la prueba, correspondería al servidor investigado aportar pruebas que repercutan en la justificación de sus ausencias, toda vez que es quien se encuentra en mejor posición para acreditarlo, no obstante, ello, no ha presentado descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados. Es decir, no ha formulado alegaciones, aportado documentos u otros elementos de juicio;

Que, visto de esta forma, valorados los medios de prueba que obran en el expediente administrativo, se determina que el servidor investigado se habría ausentado de manera injustificada durante el periodo detallado en el subnumeral 3.1.1 del numeral 3.1 del presente informe, incurriendo en la comisión de las faltas de carácter disciplinario previstas en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

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,





Municipalidad de Santiago de Surco

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:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
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.
En relación a este criterio se advierte que la falta cometida por el servidor investigado ha ocasionado una grave afectación a los intereses de la entidad, y al bien jurídicamente protegido correspondiente al ornato público del distrito de Santiago de Surco que está vinculado a la limpieza y el mantenimiento de los espacios públicos; toda vez que, ante la cantidad de días de ausencias injustificadas, el servidor investigado voluntariamente está frustrando el objeto del contrato e incumpliendo su obligación esencial de asistir a laborar, puesto que desempeña labores fundamentales que coadyuvan con la construcción y el mantenimiento de la infraestructura urbana de esta Entidad, por lo cual sus inasistencias ocasiona que no se realicen de manera oportuna estas actividades que repercuten en el bienestar general de la ciudadanía y por ende, su ausencia no permite el cumplimiento de los objetivos institucionales de la subgerencia en lo que respecta a los trabajos de albañilería destinados a mantener el ornato del distrito de Surco. (Aplica como agravante)	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
De los documentos que obran en el expediente no se advierte interés de ocultar las faltas, ni de impedir que se conozcan los hechos. (No aplica)	
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.
En el presente caso no se aplica el criterio de especialidad o jerarquía, toda vez que, por la naturaleza de las faltas, es igualmente reprochable a todos los servidores, independientemente de la especialidad con la que cuentan. (No aplica)	
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 evidencian hechos externos que influyan en la comisión de las faltas. (No aplica)	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
Se aprecia la concurrencia de varias faltas. (Aplica como agravante)	
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.
Debido a la inexistencia de la unidad de hecho, no se puede considerar que exista participación de más de un servidor en las faltas imputadas. (No aplica)	
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.

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



Municipalidad de Santiago de Surco

No se aprecia la reincidencia en la comisión de las faltas. (No aplica)	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
Las faltas disciplinarias (ausencias injustificadas) tienen carácter de continuas y vigentes. (Aplica como agravante)	
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 aprecia beneficio ilícito obtenido. (No aplica)	
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.
No se aprecia que el hecho infractor involucre bienes jurídicos como la vida, salud física y/o mental, integridad o dignidad. (No aplica).	
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 de los documentos obrantes en el expediente, no se aprecia el registro de sanción administrativa por la comisión de otra falta. (No aplica)	
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 las faltas no es posible la subsanación voluntaria. (No aplica)	
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" ³ ; 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 aprecia reconocimiento de responsabilidad. (No aplica)	

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;

³ Huamán Ordóñez, Luis Alberto. Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Civil. Teoría y Jurisprudencia. Editorial Hammurabi. Primera Edición. (2021).





Municipalidad de Santiago de Surco

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 gravedad⁴;

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 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;

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;



⁴ 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.



Municipalidad de Santiago de Surco

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 **Jerry Alexander Vertiz Barahona** 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 **Jerry Alexander Vertiz Barahona** 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. - ENCARGAR a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el registro de la sanción impuesta en el legajo del servidor **Jerry Alexander Vertiz Barahona**, 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 / wmi