



Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCION GERENCIAL N° 476-2025-GM-MSS
REF. D.S. 2065292024
Santiago de Surco, 23 de Mayo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 069-2024-STPAD-SGTH-GAF-MSS; el Acto de Inicio de fecha 23 de mayo de 2024; el Informe N° 1315-2025-2024-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 **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**, 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 ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD).

Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal
VºBº
William D. Marín Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

Que, luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante Informe de Precalificación N° 069-2024-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 20 de mayo de 2024, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**.

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica, mediante Acto de Inicio de fecha 23 de mayo de 2024, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano en calidad de Órgano Instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, bajo los términos expuestos por la Secretaría Técnica, mediante la notificación correspondiente

Que, con fecha 24 de mayo del 2024, se cumplió con la respectiva notificación del Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos, dando inicio al procedimiento administrativo disciplinario;

Que, en ese escenario, mediante Informe N.° 1315-2025-SGGTH-GAF-MSS, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano remitió a este despacho el informe final de instrucción, concluyendo con la etapa instructiva, recomendado la imposición de sanción de Destitución contra del servidor **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**.

Que, mediante Carta N.° 053-2025-GM-MSS, la Gerencia Municipal en calidad de Órgano Sancionador, notificó al servidor **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**, el Informe N.° 1315-2025-SGGTH-GAF-MSS.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA, IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA, MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y LOS OBTENIDOS DE OFICIO.

Hecho Imputado: Se imputa a **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**, en su condición de Sereno Chofer de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana habría incurrido en la falta: M01, es decir. Conducir con presencia de alcohol en la sangre en proporción mayor a lo previsto en el Código Penal, o bajo los efectos de estupefacientes, narcóticos y/o alucinógenos comprobado con el examen respectivo o por negarse al mismo y que haya participado en un accidente de tránsito, considerada muy grave y siendo la sanción de multa y cancelación de la licencia de conducir e inhabilitación definitiva para obtener licencia, conforme lo señala el Decreto Supremo N° 016-2009-MTC. Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Tránsito - Código de Tránsito y modificatorias; incurriendo de esta manera en la presunta comisión de la falta tipificada de acuerdo al literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con remisión a lo establecido en el artículo 100° de su Reglamento General, el cual establece que constituyen faltas para los efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el cual advierte en su artículo 6°, numeral 2. Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Numeral 4. Idoneidad: Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

En ese contexto, se toman en cuenta los siguientes medios probatorios, cada uno de los cuales es valorado conjuntamente con sus documentos de referencia y anexos, que obran en el expediente:





Municipalidad de Santiago de Surco

- Mediante Informe 303-2023-PRJ-SGOSC-GSEGC-MSS de fecha 16 de marzo de 2023 (obrante a fojas 4 vuelta), el servidor Jorge Piñas Ronceros comunica a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana que su licencia de conducir se encuentra temporalmente suspendida y a su vez en trámite de regularización.
- Mediante Informe N° 714-2023-LEE-SGOSC-GSEGC-MSS de fecha 03 de mayo de 2023 (obrante a fojas 4), el Sr. Leveau Espinoza Ernesto, Jefe de Área sector 7 de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana, solicitó al servidor Jorge Jonathan Piñas Ronceros documentación relacionada a la licencia de conducir suspendida.
- Mediante Memorándum N° 498-2023-SGOSC-GSEGC-MSS de fecha 18 de mayo de 2023 (obrante a fojas 3), la Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana, comunicó a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano lo siguiente: "(...) el Sr. Jorge Jonathan Piñas Ronceros se encuentra hasta la fecha con su licencia de conducir INHABILITADA, por haber incurrido en la infracción (MO1) del RNT (...) sin embargo no comunico de la imposibilidad antes en mención con su licencia en su debido momento, sino que informo después de que esta unidad orgánica lo haya detectado con fecha 15/03/2023 (...)".
- Mediante Memorándum N° 196-2024-STPAD-MSS de fecha 29 de febrero de 2024 (obrante a fojas 28), la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicitó a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, información respecto al servidor Jorge Jonathan Piñas Ronceros, a fin de proseguir con las acciones respectivas.
- Mediante Memorándum N° 197-2024-STPAD-MSS de fecha 29 de febrero de 2024 (obrante a fojas 29), la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicitó información a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana, respecto a la licencia de conducir del servidor **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**.
- Mediante Memorándum N° 256-2024-SGOSC-SGEGS-MSS de fecha 18 de marzo de 2024 (obrante a fojas 32), la Subgerencia de Operaciones en Seguridad Ciudadana, informa a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, entre otros lo siguiente:

"(...)

La Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana, tomo conocimiento por medio de la página web, del MTC, respecto a la licencia de conducir inhabilitada del referido servidor.

El servidor Jorge Jonathan Piñas Ronceros no hizo de conocimiento a la entidad, respecto a la licencia de conducir inhabilitada.

No se asignó unidades vehiculares de serenazgo, desde el momento en que se tomó conocimiento de la situación del referido servidor.

El impacto laboral generado es: Mermar la capacidad operativa de la SGOSC, al no contar con un conductor para el patrullaje de las unidades móviles."

- De la revisión de los actuados administrativos, se observa el Informe N° 341-2024-FCMA-SGOSC-GSEGC-MSS de fecha 14 de marzo de 2024 (obrante a fojas 33), mediante el cual el jefe de área Sector 7 informa a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana, lo siguiente:





Municipalidad de Santiago de Surco

"(...)". mediante el Informe N° 713-2023-LEE-SGOSC-GSEGC-MSS con fecha 27/04/2023, se informó que la licencia de conducir del Sr. Jorge Jonathan Piñas Ronceros, se encontraba suspendida indeterminadamente por encontrarse en un proceso policial, por lo que dicho personal cubría puestos fijos como sereno a pie (...)"

- Por otro lado, mediante Informe Escalonario N° 165-2024-RCP-SGGTH-GAF-MSS de fecha 06 de marzo de 2024 (obrante a fojas 31), se observa que el servidor **Jorge Jonathan Piñas Ronceros** ingreso a laborar desde el 01 de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2023, en el cargo de Sereno Chofer en la Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana, siendo sus principales funciones: a) Realizar patrullaje vehicular para efectos de disuasión e intervención oportuna en casos que se perturbe el orden y tranquilidad pública. b) Prestar apoyo en las acciones de lucha permanente contra la delincuencia, cumpliendo labores de prevención y detención de actos atentatorios contra el patrimonio público y privado. c) Mantener vigilada la zona del Distrito que se le asigne, para prevenir actos que atenten contra el orden público. d) Registrar e informar a su Supervisor de todas las ocurrencias y actividades diarias, a fin de que tenga una detallada información de lo que ocurre en su sector de responsabilidad.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, al respecto, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, expresa: "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. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones".

Que, el artículo 102° del cuerpo legal acotado señala: "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce meses y **destitución**".

Que, el Artículo 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM prescribe: "El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (...)".

Que, habiéndose notificado con fecha 24 de mayo de 2024 el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**, 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 **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**, no presento

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



Municipalidad de Santiago de Surco

descargo en contra del Acto de Inicio Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 23 de mayo de 2024.

Que, dicho ello, cabe precisar que los reportes efectuados por la Administración Pública tienen carácter probatorio, toda vez que están premunidos primigeniamente de la imparcialidad que ostenta el emisor en mérito a la satisfacción del interés público al momento de constatar hechos, por lo tanto, se toman por cierto lo afirmado mediante el Memorándum N° 498-2023-SGOSC-GSEGC-MSS de fecha 18 de mayo de 2023, mediante el cual la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, informa de los hechos materia del presente a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano.

DEL INFORME ORAL

Que, habiendo la Gerencia Municipal recepcionado el Informe N.° 1315-2025-SGGTH-GAF-MSS, a través del cual la Subgerencia de Gestión de Talento Humano en calidad de órgano instructor, culminó la etapa instructiva, al emitir su informe final y recomendar la imposición de sanción de Destitución al servidor **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**, por transgresión a la falta administrativa disciplinaria tipificada *falta tipificada de acuerdo al literal q)* del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con remisión a lo establecido en el artículo 100° de su Reglamento General, el cual establece que constituyen faltas para los efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria, aquellas previstas en Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el cual advierte en su artículo 6°, numeral. 2. Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Numeral 4. Idoneidad: Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones, en mérito a ello, mediante Carta N.° 053-2025-GM-MSS, debidamente notificado el día 21 de mayo de 2025, se hizo de conocimiento del infractor el informe de instrucción, a fin de considerarlo necesario solicite la programación de informe oral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil. Sin embargo, de la revisión del sistema documentario, no se advierte requerimiento por parte del servidor infractor, solicitando la programación de informe oral;

ANÁLISIS DE LA DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Que, del análisis integral del procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**, en su calidad de Sereno Chofer perteneciente a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana, se ha determinado la existencia de responsabilidad administrativa por la comisión de una falta disciplinaria muy grave, conforme a lo previsto en el literal q) del artículo 85° de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Que, se encuentra debidamente acreditado en el expediente que el citado servidor fue sancionado administrativamente por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, al haber incurrido en la infracción M01 del Reglamento Nacional de Tránsito, esto es, conducir en estado de ebriedad y participar en un accidente de tránsito, hecho que conllevó la suspensión e inhabilitación de su licencia de conducir. Tal circunstancia ha sido corroborada mediante la documentación obrante en autos y constituye una afectación directa a los deberes funcionales inherentes a su cargo.

Que, dicha situación reviste especial gravedad al haberse verificado que el servidor omitió comunicar de forma oportuna su condición de inhabilitado para conducir, persistiendo en el ejercicio de funciones vinculadas al patrullaje vehicular, pese a carecer de la habilitación legal correspondiente. Dicha omisión evidencia una actuación dolosa y contraria a los principios de probidad e idoneidad,



Municipalidad de Santiago de Surco

establecidos en el artículo 6° de la Ley N.° 27815 – Código de Ética de la Función Pública, principios que resultan indispensables para el adecuado ejercicio del servicio público.

Que, la omisión señalada no solo generó una afectación al principio de legalidad funcional, sino también una repercusión directa en la operatividad de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, al impedir que se reasignen eficientemente los recursos humanos en función de sus competencias legales, afectando con ello el interés general y el correcto desenvolvimiento del servicio.

Que, en aplicación del principio de culpabilidad previsto en el artículo 248.10 del TUO de la Ley N.° 27444, se ha verificado la existencia de dolo por parte del servidor, al haber omitido voluntariamente comunicar su impedimento legal, persistiendo en una situación de irregularidad funcional, y no habiendo presentado descargo alguno frente al acto de imputación de cargos, a pesar de estar debidamente notificado, lo cual denota una renuncia tácita al ejercicio de su derecho de defensa dentro del marco del procedimiento.

Que, en atención a la gravedad de la falta, el perjuicio institucional generado, la intencionalidad del comportamiento y el impacto negativo en la función pública, corresponde imponer al servidor **Jorge Jonathan Piñas Ronceros** la sanción de **destitución**, al haberse acreditado la configuración de una falta disciplinaria muy grave, conforme a lo previsto en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, resultando dicha medida proporcional, razonable y orientada a la protección del interés público.

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;

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



Municipalidad de Santiago de Surco

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:

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.
<p>En el presente caso, se advierte que la conducta del servidor sí ha generado una grave afectación a los intereses generales del Estado, en la medida que su accionar comprometió directamente la operatividad de los servicios de patrullaje vehicular a cargo de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana, área encargada de ejecutar funciones estratégicas en materia de seguridad y orden público.</p> <p>Debe considerarse que los bienes jurídicamente protegidos por el Estado en este contexto son: i) la seguridad ciudadana como bien colectivo; ii) la eficacia del servicio público; y iii) la confianza legítima depositada en el correcto accionar de los servidores públicos, particularmente en funciones de prevención y vigilancia. Al haber ocultado su condición de inhabilitado para conducir pese a que su cargo exigía expresamente esa facultad, el servidor provocó una disminución en la capacidad de respuesta del cuerpo de serenazgo, lo cual impactó negativamente en la capacidad de atender situaciones de riesgo o emergencia en el distrito.</p> <p>Adicionalmente, su omisión impidió a la entidad adoptar medidas correctivas de manera oportuna, afectando la adecuada planificación de recursos humanos y logísticos, y exponiendo al Estado al riesgo de mantener en funciones a un servidor en condiciones legales incompatibles con el cargo. Por tanto, la conducta no solo vulnera el principio de probidad, sino que afecta de manera directa la finalidad del servicio público, que es garantizar el bienestar y la seguridad de los ciudadanos.</p>	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
<p>En el presente caso, se verifica que el servidor realizó acciones orientadas a ocultar la comisión de la falta, en tanto no informó de manera oportuna a la entidad sobre la inhabilitación de su licencia de conducir, pese a que dicha condición le impedía ejercer legal y funcionalmente el cargo para el cual fue contratado.</p> <p>El expediente evidencia que fue la propia Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana quien detectó, a través de la consulta en línea en la página del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, que la licencia del servidor se encontraba inhabilitada. Posteriormente, y solo una vez requerido por su jefatura, el servidor confirmó dicha situación mediante informe. Esta actuación reactiva revela que el servidor intentó deliberadamente sustraer su condición a la</p>	





Municipalidad de Santiago de Surco

supervisión institucional, ocultando información trascendental para el ejercicio de su cargo.	
En consecuencia, no se trató de una omisión involuntaria o por desconocimiento, sino de una conducta orientada a impedir que la entidad conociera oportunamente una infracción grave, la cual afectaba su vínculo laboral y funcional. Dicha ocultación resulta reprochable desde el punto de vista disciplinario, pues afecta el principio de transparencia y constituye una infracción a la ética pública, en tanto denota una actitud incompatible con la probidad y la responsabilidad que exige el servicio civil.	
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 cargo del servidor no involucra labores de dirección, guía o de liderazgo.	
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.
En el presente caso, no se han identificado circunstancias externas que puedan atenuar o hacer medianamente tolerable la comisión de la falta. Por el contrario, las condiciones en que esta se produjo agravan su impacto, toda vez que el servidor desempeñaba un cargo operativo crítico dentro del sistema de seguridad ciudadana del distrito, cuyas funciones requieren no solo una alta responsabilidad, sino también el cumplimiento estricto de los requisitos legales y técnicos, como contar con una licencia de conducir vigente y hábil.	
Además, el hecho de que el servidor haya continuado figurando en el rol de conductores, sin informar sobre su inhabilitación, acrecentó el impacto negativo de la falta, pues no solo se afectó la operatividad del servicio, sino que se expuso a la entidad al riesgo de que, eventualmente, se le asignara un vehículo a una persona legalmente impedida de conducir. Esta situación compromete no solo la eficiencia del servicio público, sino también la seguridad de los propios ciudadanos, por lo que las circunstancias del caso no solo no atenúan, sino que refuerzan la gravedad de la infracción cometida.	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No existe configuración de esta condición	
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 existe configuración de esta condición	
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde

Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal
Vº Bº
William D. Merin Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

	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	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No existe configuración de esta condición	
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 existe configuración de esta condición	
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 existe configuración de esta condición	
Antecedentes del servidor.	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.	
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.
No existe configuración de esta condición	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
<p>Del análisis de los hechos y documentos que obran en el expediente, se advierte que la conducta del servidor fue ejecutada con plena conciencia y voluntad, configurándose así un actuar doloso. El servidor tenía conocimiento de la sanción impuesta por el MTC y de la suspensión de su licencia de conducir, sin embargo, optó por no comunicar esta situación a la entidad, a pesar de que dicha condición afectaba directamente su capacidad legal y funcional para desempeñar el cargo de Sereno Chofer.</p> <p>Este comportamiento no puede ser atribuido a una negligencia o desconocimiento, sino que evidencia una clara intencionalidad de ocultar información relevante para el ejercicio de la función pública. El hecho de mantenerse en funciones administrativas sin advertir a sus superiores sobre la inhabilitación para conducir,</p>	

Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal
Vº Bº
William D. Marin Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

constituye un acto consciente y deliberado, orientado a evadir responsabilidades, lo cual acredita la existencia de dolo en la comisión de la falta y agrava su responsabilidad administrativa conforme al principio de culpabilidad establecido en el artículo 248° numeral 10 del TUO de la Ley N.° 27444.	
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.
En este caso, la servidora no ha reconocido de forma expresa o por escrito su responsabilidad por la omisión en la entrega de cargo.	

Que, se debe detallar que si bien es cierto no concurren todos los elementos de graduación de sanción, se debe merituar que se aprecia grave afectación a los intereses de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco; así como, la **intencionalidad** en la conducta del servidor, tal como se describió precedentemente;

Que, en ese sentido, se colige que debe recaer sobre el servidor un reproche de máxima gravedad y que llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que el servidor imputado habría cometido la falta de carácter disciplinario, por la comisión de los hechos considerados como falta disciplinaria tipificada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, por consiguiente, se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87 y 91 de la Ley n.ª 30057, en concordancia con los artículos 103 y 104 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, por lo que, que la sanción más grave y adecuada para aplicar al caso en concreto es la **DESTITUCIÓN**, separándolo de la función pública de manera definitiva, el cual se hace eficaz desde el día siguiente de su notificación;

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;

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;

Municipalidad de
Santiago de Surco
Gerencia Municipal
VºBº
William D.
Marín Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

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 **Jorge Jonathan Piñas Ronceros** la sanción de **DESTITUCIÓN** por la comisión de la falta disciplinaria tipificada a través del literal q) 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 **Jorge Jonathan Piñas Ronceros** 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 **Jorge Jonathan Piñas Ronceros**, 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, así como a la **Subgerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana** 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

