



Municipalidad de Surquillo

EL JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

VISTO: El Informe de Precalificación N° 16-2023-ST-OGRH-OGA-MDS de fecha 12 de diciembre del 2023, emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Surquillo y demás documentos relacionados con la investigación administrativa practicada en el Expediente N° 02-2022-STPAD, seguido contra el servidor **GUSTAVO RENATO PEREZ TAPIA**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas;

Que, mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual entro en vigencia desde el 14 de setiembre de 2015, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vinculo contractual con la entidad bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, asimismo el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 94° establece que las autoridades del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores de la propia entidad;

Que, es preciso señalar que con fecha 24 de marzo de 2015 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, vigente desde el 25 de marzo de 2015, que en su numeral 6.3, sobre la vigencia del Régimen Disciplinario y PAD, dispone que: *"Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento"*;

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 16-2023-ST-OGRH-OGA-MDS de fecha 12 de diciembre de 2023, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad de Surquillo, recomienda la instauración de Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de del servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia**;

Que, en dicho contexto, conforme a la valoración de la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, los hechos materia de investigación son los siguientes: El servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia**; en calidad de Asistente Legal de la entonces Subgerencia de Recursos Humanas habría cometido una presunta inconducta funcional;

Que, en consecuencia, atendiendo a lo antes expuesto y en cumplimiento de las disposiciones previstas en la Directiva N° 002-2015-GPGSC/SERVIR se procede a emitir la presente resolución de conformidad al Anexo D "Estructura del acto que inicia el PAD";



Municipalidad de Surquillo

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, con el Informe de Precalificación N° 16 -2023- STPAD de fecha 12 de diciembre de 2023, emitido en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, la misma que desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario que establece la Ley N° 30057; asimismo, en observancia al artículo 107¹ del citado Reglamento, se ha procedido a evaluar los antecedentes respectivos, por lo que, se tiene que, la persona investigada en el Expediente N° 68-2023 -STPAD, son:

Nombre y Apellido	:	GUSTAVO RENATO PEREZ TAPIA
DNI	:	47335720
Cargo que desempeño al momento de la comisión de la falta	:	Asistente Legal de la entonces Subgerencia de Recursos Humanos
Régimen Laboral	:	CAS
Fecha de Ingreso	:	01/10/2020
Fecha de Cese	:	-----
Estado	:	Activo

DE LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, es preciso señalar que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, establece en el numeral 8.2 del artículo 8 que el Secretario Técnico recibe las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la misma entidad, guardando las reservas del caso;

Que, con fecha 16 de diciembre de 2021, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; solicitó a esta entidad edil requerimiento de información para las actuaciones inspectoras de investigación de la Orden Concreta de Inspección N° 0000034076-2021-SUNAFIL/ILM dentro del plazo de cuatro días hábiles, dicho requerimiento fue notificado a la casilla electrónica del servidor grperez@munisurquillo.gob.pe;

Que, de lo expuesto mediante Informe Final de Instrucción N° 458-2022-SUNAFIL/ILM/SINS/AI6 de fecha 17 de noviembre de 2022 la Subintendencia de Sanción 2 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL; propone como multa aplicable la suma de

¹ Artículo 107 Contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario

La resolución que da inicio al procedimiento disciplinario debe contener:

- a) La identificación del servidor civil
- b) La imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configuran la falta.
- c) La norma jurídica presuntamente vulnerada.
- d) La medida cautelar, en caso corresponda.
- e) La sanción que correspondería a la falta imputada.
- f) El plazo para presentar descargo.
- g) Los derechos y las obligaciones del servidor en el trámite del procedimiento.
- h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
- i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos.

El acto de inicio deberá notificarse al servidor civil dentro del término de tres (03) días a partir del día siguiente de su expedición y de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General. El Incumplimiento del plazo indicado no genera la prescripción o caducidad de la acción disciplinaria.



Municipalidad de Surquillo

S/11,572.00 por la negativa de esta entidad edil de facilitar la información y documentación solicitada por el personal inspectivo para el desarrollo de sus funciones, a través del requerimiento de información de fecha 16 de diciembre de 2021;

Que, a través del Memorándum N° 471-2022/PPM-MDS de fecha 13 de diciembre de 2022 la Procuraduría Pública Municipal de esta entidad edil comunica a la entonces Subgerencia de Recursos Humanos que ha recibido de SUNAFIL el informe final de instrucción a fin de que se formule descargos dentro de cinco días y asimismo comunica que el objeto sancionador es por haberse negado a facilitar la información y documentación solicitada por parte de SUNAFIL mediante requerimiento de información de fecha 16 de diciembre del 2021, por lo que solicita se informe sobre los motivos o razones por las cuales se negó brindar la información requerida, poniendo en riesgo los intereses económicos de la Entidad al no dar cumplimiento y generar la sanción administrativa;

Que, asimismo, mediante Informe N° 1284-2022-SGRJ-GAF/MDS de fecha 15 de diciembre de 2023 el Subgerente de Recursos Humanos comunicó a la Procuradora Pública Municipal que:

[...] Respecto al requerimiento de SUNAFIL, puedo precisar que no ha sido por una negativa, dado que esta entidad municipal es respetuosa de las entidades públicas, cuando nos solicitan información, lo que se puede inferir que el personal que se encarga del proceso de atención el MINTRA y SUNAFIL.

El procedimiento de la Oficina de Recursos Humanos, trabaja de forma coordinada con otras áreas orgánicas de la municipalidad a fin de que suministren la información solicitada como se encuentran el proceso de adquisición con de los seguros (SCTR y vida Ley)

En el mes de diciembre hemos tenido complicaciones tecnológicas en los accesos de los sistemas informáticos que manejamos (en la RED-falta de internet), a fin de transferir información oportuna por ser termino de año etc. [...]

[...] Sin menester a lo antes descrito, el trabajador responsable de la atención de atender los requerimientos antes SUNAFIL y MINTRA servidor público bajo los alcances del D. Legislativo 1057 Renato Pérez Tapia, se procederá realizar un procedimiento sancionador por incumplimiento y no ser diligente en sus funciones, el mismo que tenía el cargo de Asistente Legal de la Oficina de Recursos Humanos. [...]

Que con informe N° 1286-2022-SGRH-GAF/MDS de fecha 19 de diciembre del 2022 el Subgerente de Recursos Humanos remite al Gerente de Administración y Finanzas comunicando:

*El procedimiento de atención y seguimiento de brindar información ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Sunafil, estaba delegado al servidor público contratado bajo los alcances del D. Leg N° 1057 (Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio – CAS), señor **Gustavo Renato Pérez Tapia**, Asistente Legal a cargo de esta Subgerencia , cuya referida función estaba estipulada en su contrato administrativo, así como en el Memorándum Circular N° 002-2019-SGRH-GAF/DS de fecha Junio de 2019 y el Memorando Circular N° 006-2020-SGRH-GAF/MDS de fecha setiembre de 2020, de funciones y competencias.*

En virtud a lo señalado, se ha procedido a hacer las averiguaciones procedimentales pertinente verificando que efectivamente SUNAFIL curso Aviso de Notificación en el Sistema de Casilla Electrónica, del requerimiento de Información N°0000034076-2021- SUNAFIL/ILM, al Subgerente del área, así como



Municipalidad de Surquillo

al usuario: grperez@munisurquillo.gob.pe perteneciente al servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia, con lo cual se evidencia el requerimiento de dicha Entidad [...]**

MEDIOS PROBATORIOS QUE SUSTENTAN LA PRESUNTA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, establece un conjunto de normas y procedimientos administrativos que buscan prevenir la comisión de faltas administrativas y tutelar los derechos de los administrados; en tal sentido se debe precisar que para disponer el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (PAD), no se necesita la certeza de los hechos investigados, sino solo verosimilitud de los mismos ya que la finalidad primordial de este procedimiento no es imponer una sanción, sino investigar los elementos probatorios, deslindar actuaciones y determinar responsabilidades en estricta observancia de la normativa vigente;

Que, de los medios probatorios remitidos a esta Secretaría Técnica, se tiene como elementos probatorios de carácter objetivo que acreditan fehacientemente la imputación hecha en contra del servidor investigado, lo siguiente:

Que, de la revisión de los antecedentes, se advierte que con fecha 16 de diciembre de 2021, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral solicitó a esta entidad edil requerimiento de información para las actuaciones inspectoras de investigación de la Orden Concreta de Inspección N° 0000034076-2021-SUNAFIL/ILM en el plazo de cuatro días hábiles, dicho requerimiento fue notificado a la casilla electrónica grperez@munisurquillo.gob.pe;

Que de lo expuesto mediante Informe Final de Instrucción N° 458-2022-SUNAFIL/ILM/SINS/AI6 de fecha 17 de noviembre de 2022 la Subintendencia de Sanción 2 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL; dispone que esta entidad edil en el plazo de cinco días hábiles de sus descargos, respecto a la multa impuesta de S/11,572.00 por la negativa de esta entidad edil de facilitar la información y documentación solicitada por el personal inspectivo para el desarrollo de sus funciones, a través del requerimiento de información de fecha 16 de diciembre de 2021;

Que, asimismo a través del Memorandum N° 471-2022/PPM-MDS de fecha 13 de diciembre de 2022 la Procuraduría Pública de esta entidad edil comunica a la entonces Subgerencia de Recursos Humanos que ha recibido de SUNAFIL el informe final de instrucción a fin de que se formule descargos dentro de cinco días y asimismo comunica que el objeto sancionador es por haberse negado a facilitar la información y documentación solicitada por parte de SUNAFIL mediante requerimiento de información de fecha 16 de diciembre del 2021;

Que, mediante Informe N° 1284-2022-SGRJ-GAF/MDS de fecha 15 de diciembre de 2023 el entonces Subgerente de Recursos Humanos comunicó a la Procuradora Pública Municipal que:

[...] Respecto al requerimiento de SUNAFIL, puedo precisar que no ha sido por una negativa, dado que esta entidad municipal es respetuosa de las entidades públicas, cuando nos solicitan información, lo que se puede inferir que el personal que se encarga del proceso de atención el MINTRA y SUNAFIL.

El procedimiento de la Oficina de Recursos Humanos, trabaja de forma coordinada con otras áreas orgánicas de la municipalidad a fin de que suministren la información solicitada como se encuentran el proceso de adquisición con de los seguros (SCTR y vida Ley)

En el mes de diciembre hemos tenido complicaciones tecnológicas en los accesos de los sistemas informáticos que manejamos (en la RED-falta de internet), a fin de transferir información oportuna por ser termino de año etc. [...]



Municipalidad de Surquillo

[...] Sin menester a lo antes descrito, el trabajador responsable de la atención de atender los requerimientos antes SUNAFIL y MINTRA servidor público bajo los alcances del D. Legislativo 1057 Renato Pérez Tapia, se procederá realizar un procedimiento sancionador por incumplimiento y no ser diligente en sus funciones, el mismo que tenía el cargo de Asistente Legal de la Oficina de Recursos Humanos. [...];

Que, por otro lado, respecto al Informe Final de instrucción N° 458-2022-SUNAFIL/ILM/SINS/AI6 en el cual proponen la multa de S/11,572.00 tuvo como origen la inacción por parte del servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia**, puesto que no brindo la información solicitada mediante requerimiento de información de fecha de diciembre de 2023, requerida dentro del plazo establecido;

Que, asimismo, se observa que en la Convocatoria CAS 0203-2020-MDS en las principales funciones del servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia** se observa en el literal h) Otras actividades que disponga la Subgerencia de Recursos Humanos;

Que de lo mencionado por el entonces Subgerente de Recursos Humanos mediante informe N° 1286-2022-SGRH-GAF/MDS de fecha 19 de diciembre del 2022 observamos que en el momento de los hechos estaba vigente el Memorando Circular N° 0006-2020-SGRH-GAF/MDS donde se delega las funciones del servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia**, el cual indica una de sus funciones:

Atención a expediente formulados por [...] el MINTRA.

Que, por lo expuesto cabe recalcar que SUNAFIL es una entidad que forma parte del Ministerio de Trabajo- MINTRA, es por ello que el servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia** daba atención a los expedientes de SUNAFIL;

Que, de la misma manera se observa que el aviso de notificación del requerimiento de Información de la Orden Concreta de Inspección N° 0000034076-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 16 de diciembre de 2021 se notificó al correo electrónico grperez@munisurquillo.gob.pe; perteneciente al servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia** por lo que el mencionado servidor debió verificar la casilla electrónica oportunamente atendiendo la solicitud; para que de esa manera informe lo solicitado dentro del plazo establecido;

Que, en consecuencia, se advierte que, el servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia** incumplió su función prevista en el Contrato Administrativo de Servicios CAS concordante con las funciones de la convocatoria CAS N° 0203-2020-MDS la cual señala como función a desarrollar [...]

h) otras actividades que disponga la Subgerencia de Recursos Humanos; la cual es concordante con el Memorando Circular N° 006-2020-SGRH-GAF-MDS el cual el Subgerente de Recursos Humanos delego funciones al servidor Gustavo Renato Pérez Tapia en el cual dice:

- **Memorando Circular N° 0006-2020-SGRH-GAF/MDS**

[...]

Proceso de Relaciones Laborales y Asesoría Legal

Coordinador Responsable:

Pérez Tapia, Gustavo Renato

[...] Atención a los expedientes formulados por [...] y el MINTRA [...]



Municipalidad de Surquillo

Que, finalmente, SERVIR, a través de los fundamentos 39 y 40 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, los cuales se declararon como precedentes de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la aplicación del principio de tipicidad respecto de la falta de negligencia en el desempeño de las funciones, exponen:

*“(…) 39. En ese sentido, esta Sala considera que al imputar una falta prevista en la Ley – no en el Reglamento corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, **identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción)** o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N° 30057.*

*40. De esta forma, **en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez**, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen”.*

Que, en ese sentido, como se ha detallado líneas arriba, el servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia**, en su condición de Asistente Legal de la entonces Subgerencia de Recursos Humanos, incumplió con no facilitar la información solicitada por parte de SUNAFIL **conducta infractora se constituiría en una por omisión;**

Que, por lo expuesto, este despacho opina que en torno al hecho presuntamente infractor que habría cometido el mencionado servidor, en condición de Asistente Legal de la entonces Subgerencia de Recursos Humanos, concurren las razones suficientemente claras y precisas para imputarle la presunta comisión de la falta administrativa tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, a saber, “d) *La negligencia en el desempeño de las funciones*”;

Que, en tal sentido, por los fundamentos expuestos y la Imputación realizada en el presente informe de Precalificación, se fundamenta la necesidad del inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el investigado **Gustavo Renato Pérez Tapia**.

LA POSIBLE SANCIÓN

Respecto a la conducta incurrida por el servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia**, de conformidad al literal d) del artículo 87° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia, entre otros, las circunstancias en que se comete la infracción; por tanto, podría ser pasible previo procedimiento administrativo disciplinario de la imposición de la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, la cual se encuentra establecida en el literal b) del artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Ley N° 30057, concordante con el artículo 102° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM. “**Suspensión sin goce de remuneraciones desde un (01) día hasta por doce (12) meses**”.

NORMA JURÍDICA VULNERADA

Que, de la revisión, análisis y evaluación efectuada a los documentos obrantes en el presente expediente el servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia**, en su condición de Asistente Legal de la entonces Subgerencia de Recursos Humanos, actualmente Oficina de Gestión de Recursos Humanos, habría vulnerado su función prevista en el Contrato Administrativo de Servicios CAS concordante con las funciones de la convocatoria CAS N° 0203-2020-MDS la cual señala como función a desarrollar [...]



Municipalidad de Surquillo

h) otras actividades que disponga la Subgerencia de Recursos Humanos;

La cual es concordante con el Memorando Circular N° 006-2020-SGRH-GAF-MDS el cual el Subgerente de Recursos Humanos delegó funciones al servidor Gustavo Renato Pérez Tapia en el cual dice:

- **Memorando Circular N° 0006-2020-SGRH-GAF/MDS**

[...]

Proceso de Relaciones Laborales y Asesoría Legal

Coordinador Responsable:

Pérez Tapia, Gustavo Renato

[...] Atención a los expedientes formulados por [...] y el MINTRA [...]

Que, en ese sentido, corresponde indicar que el servidor **Gustavo Renato Pérez Tapia**, en condición de Asistente Legal de la entonces Subgerencia de Recursos Humanos actualmente Oficina de Gestión de Recursos Humanos, al haber ejercido sus funciones sin la diligencia correspondiente, habría incurrido en la presunta falta administrativa tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual estipula:

“Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.

PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR.

No se considera pertinente proponer la adopción de una medida cautelar.

DEL PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGO.

Conforme al artículo 111° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, se tiene el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, plazo que puede ser prorrogable.

LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR CIVIL EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO.

Que, conforme a lo establecido en el artículo 96 del Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el servidor civil tiene los siguientes derechos e impedimentos en el procedimiento administrativo disciplinario: “(...) **96.1.** Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario. **96.2.** Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles. **96.3.** Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el



Municipalidad de Surquillo

segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe. 96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem”.

De conformidad con las atribuciones establecidas en el Reglamento General de la Ley N°30057, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO al servidor **GUSTAVO RENATO PEREZ TAPIA** en su condición de Asistente Legal de la entonces Sub Gerencia de Recursos Humanos actualmente Oficina de Gestión de Recursos Humanos, quien presuntamente habría incurrido en la comisión de falta de carácter administrativo disciplinario, de conformidad con los fundamentos fácticos y jurídicos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. -NOTIFICAR al servidor **GUSTAVO RENATO PEREZ TAPIA**, a fin de que efectúen sus descargos, dentro de los **CINCO (05) DÍAS HÁBILES** de haber sido notificados. Asimismo, poner de conocimiento al citado servidor para que pueda ser representado por abogado y que el Expediente Administrativo se encuentra a su disposición, pudiendo solicitar la información que requiera para el ejercicio de su derecho a la defensa.

ARTÍCULO TERCERO. -PRECÍSESE, que de conformidad al artículo 93° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil se establece que la autoridad competente para recepcionar dicho descargo es el Órgano Instructor recaído en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; asimismo, mientras el servidor investigado esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, tienen derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva.

ARTÍCULO CUARTO. -REMITASE el presente acto resolutivo a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su correspondiente seguimiento, quien de corresponder, podrá realizar acciones de investigación complementarias en el arco del procedimiento administrativo disciplinario instaurado, para valoración posterior de esta autoridad instructora.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y CÚMPLASE.