



Municipalidad de Surquillo

EL JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

VISTO:

El Informe de Precalificación N° D000072-2024-STPAD-MDS de fecha 03 de octubre de 2024 y demás documentos relacionados con la investigación administrativa practicada en el Expediente N° 84-2023-STPAD, respecto a la presunta falta administrativa atribuible al servidor **GEORGE ANDERSON CHUMBIMUNI SARCO**, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, se establece que los gobiernos locales gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece 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 del servicio a cargo de éstas;

Que, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las normas referidas al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplican una vez que entren en vigencia¹ las normas reglamentarias sobre tal materia;

Que, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 94° establece que las autoridades de los órganos instructores 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, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, publicada el 24 de marzo de 2015, y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, publicada el 23 de junio de 2016, establece en su numeral 6.3, sobre la vigencia del régimen disciplinario y PAD, lo siguiente: “*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° D000072-2024-STPAD-MDS de fecha 03 de octubre de 2024, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Surquillo, recomienda la instauración de procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **GEORGE ANDERSON CHUMBIMUNI SARCO**;

Que, 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”;

¹ A partir del 14 de septiembre de 2014, los procedimientos administrativos disciplinarios se deben instaurar conforme al procedimiento regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.





Municipalidad de Surquillo

I. LA IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL PROCESADO, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA. -

NOMBRES Y APELLIDOS	DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD	RÉGIMEN LABORAL	CARGO	DEPENDENCIA DE LABORES
GEORGE ANDERSON CHUMBIMUNI SARCO	DNI N° 73790085	DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – C.A.S.	SERENO CHOFER	SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA

II. LA FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA, CON PRECISIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURARÍAN DICHA FALTA. -

Que, se imputa al servidor **GEORGE ANDERSON CHUMBIMUNI SARCO** (en adelante, **EL SERVIDOR**), la presunta comisión de la falta grave de carácter disciplinario prevista en el artículo 85° 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 (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario*”, debido a lo siguiente:

- **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos, desde el **05 de octubre de 2023² hasta el 18 de junio de 2024³**.
- **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, al no haber concurrido a su centro de labores los siguientes días:
 - En el periodo de treinta (30) días calendario comprendido del 01 al 30 de setiembre de 2023, **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas no consecutivas los días: **01, 03, 05, 07, 09, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27 y 29 de setiembre de 2023**.
 - En el periodo de treinta (30) días calendario comprendido del 01 al 30 de octubre de 2023, **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas no consecutivas los días: **01, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de octubre de 2023**.
- **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, debido a que, en el periodo comprendido del 01 de setiembre de 2023 al 27 de febrero de 2024, no habría concurrido a su centro de labores los siguientes días:
 - **01, 03, 05, 07, 09, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27 y 29 del mes de setiembre de 2023**.
 - **01, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del mes de octubre de 2023**.
 - **01 de noviembre del 2023 al 27 de febrero de 2024**.

III. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO. ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN. -

Que, mediante el Informe N° 231-2023-MDS-GSC-SSC-CTL de fecha 06 de octubre de 2023, el Servicio de Seguimiento y Monitoreo de Actividades de Campo informó al Subgerente de

² Se considera la información brindada a través del Memorando N° D000733-2024-OGRH-OGA-MDS y la precisión realizada en el Memorando N° D000085-2023-SSC-GSC-MDS.

³ La fecha de cese de **EL SERVIDOR** fue el 18 de junio de 2024, en virtud a su carta de renuncia.





Municipalidad de Surquillo

Seguridad Ciudadana, lo siguiente: "(...) el trabajador D.L. 1057 Chumbimuni Sarco George Anderson, viene presentando faltas reiterativas e injustificadas, en el mes de setiembre, en los días 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27 y 29, y los días 1, 3 y 5 en el mes de Octubre, así mismo indicar que, como chofer de serenazgo, sus inasistencias ocasionaron que el servicio se vea afectado."

Que, por medio del Memorando N° D000085-2023-SSC-GSC-MDS de fecha 06 de octubre de 2023, la Subgerencia de Seguridad Ciudadana informó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, lo siguiente: "(...) el Servicio de Seguimiento y Monitoreo de Actividades de Campo de esta Subgerencia, informa que el servidor CHUMBIMUNI SARCO GEORGE ANDERSON bajo el Régimen Laboral D. Leg. N° 1057, presenta inasistencias injustificadas, siendo los días 01, 03, 05, 07, 09, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27 y 29 correspondiente al mes de Septiembre y los días 01, 03 y 05 correspondientes al mes de Octubre del presente año fiscal 2023."

Que, con el Proveído D000901-2023-OGRH-MDS de fecha 13 de octubre de 2023, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para el deslinde de responsabilidad respectivo;

Que, con el Documento simple N° 19296-24 de fecha 18 de junio de 2024, **EL SERVIDOR** presentó su carta de renuncia indirecta ante la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, que se muestra a continuación:

Carta de Renuncia Indirecta

Sr. Grattelli Rengifo, Detti
Sub Gerente de Seguridad Ciudadana.

Quien Suscribe, George Anderson Chumbimuni Sarco, con DNI 73790085, con domicilio en Calle Arguedas 170 San Gabriel - Villa María del Triunfo, Lima, Lima, ante Usted respetuosamente expongo:

Don por concluido mi relación laboral en merito al escrito presentado con registro 12987-23; mismo que no me contestaron la solicitud en el plazo establecido, es por ello que presento mi renuncia por despido indirecto.

CAS

Por tanto:
Pido a usted y paver conforme a ley y permítame expresarle mi agradecimiento por la confianza en el tiempo laborado.

Surquillo 18 Junio 2024

George Anderson
chumbimuni Sarco
DNI 73790085
935 984 473

18 JUN 2024
Doc Simple 19296-24
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y
SERVIDOR PÚBLICO





Municipalidad de Surquillo

Que, con el Informe N° 0987-2024-CTL de fecha 19 de junio de 2024, el Servicio de Seguimiento y Monitoreo de Actividades de Campo informó al Sugerente de Seguridad Ciudadana, lo siguiente:

- “1. Que, mediante el documento de la referencia, mediante la cual el sereno chofer **CHUMBIMUNI SARCO George Anderson** quien se encontraba contratado bajo el D.L. 1057 (CAS) el día 18JUN2024 ha presentado su carta de Renuncia Indirecta.
2. Que, es preciso indicar que el servidor **CHUMBIMUNI SARCO George Anderson** viene incurriendo en **INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS** desde el **01 DE SEPTIEMBRE DEL 2023 HASTA LA FECHA**.
(...).”

Que, mediante el Informe N° D001717-2024-SSC-GSC-MDS de fecha 20 de junio de 2024, la Subgerencia de Seguridad Ciudadana comunicó a la Gerencia de Seguridad Ciudadana, lo siguiente:

“Que, con documento b) de la referencia el Sr. CHUMBIMUNI SARCO George Anderson presenta carta de renuncia indirecta, señalando dar por concluido su relación laboral.

*Al respecto, esta Subgerencia debe señalar que el Sr. Chumbimuni de acuerdo al documento a) de la referencia viene incurriendo en INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS desde el 01 de Setiembre del 2023 a la fecha, el mismo que se puso en conocimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos con el MEMORANDO N° D000085-2023-SSC-GSC-MDS.
(...)*

Por lo que, esta Subgerencia acepta la Carta de renuncia presentada visto, que el Sr. Chumbimuni no registra asistencia a la fecha, asimismo se recomienda derivar el presente a la Oficina de Recursos Humanos, para que tome conocimiento de lo antes expuesto, y se continúe con los tramites correspondientes.”

Que, con el Memorando N° D001049-2024-GSC-MDS de fecha 21 de junio de 2024, la Gerencia de Seguridad Ciudadana remitió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el Informe N° D001717-2024-SSC-GSC-MDS, mediante el cual la Subgerencia de Seguridad Ciudadana informó sobre la carta de renuncia expresa de **EL SERVIDOR** para dar por concluida su relación laboral, por despido indirecto. Asimismo, señaló que **EL SERVIDOR** no registraba asistencia desde el mes de setiembre del año 2023 hasta dicha fecha, habiendo incurrido en abandono laboral;

Que, por medio del Memorando N° D000435-2024-OGRH-OGA-MDS de fecha 27 de junio de 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos complementó la información relativa al caso de **EL SERVIDOR**, adjuntando la carta de renuncia de este ante la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; y, precisando que registraba inasistencias injustificadas desde el mes de setiembre del 2023, conforme se informó anteriormente;

Que, de otro lado, a través del Memorando N° D000136-2024-STPAD-MDS de fecha 30 de setiembre de 2024, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de acuerdo con su función de llevar a cabo las investigaciones preliminares, solicitó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el informe escalafonario de **EL SERVIDOR**;

Que, este requerimiento fue atendido con el Memorando N° D000732-2024-OGRH-OGA-MDS de fecha 02 de octubre de 2024, al cual se adjuntó el Informe Escalafonario N° 069-2024-OGRH-OGA/MDS. En dicho informe se consignó como fecha de cese de **EL SERVIDOR**, el 18 de junio de 2024, debido a que ese día presentó su renuncia;





Municipalidad de Surquillo

Que, adicionalmente, con el Memorando N° D000137-2024-STPAD-MDS de fecha 02 de octubre del 2024, que complementa el pedido de información remitido con el Memorando N° 000018-2023-STPAD-MDS de fecha 27 de diciembre de 2023, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario solicitó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el reporte de asistencia desde el mes de setiembre de 2023 hasta la fecha de renuncia de **EL SERVIDOR**;

Que, en respuesta a este último requerimiento, con el Memorando N° D000733-2024-OGRH-OGA-MDS de fecha 03 de octubre de 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos adjuntó los reportes de permanencia remitidos por la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, correspondientes a los meses de setiembre a diciembre de 2023, donde **EL SERVIDOR** se encontraba registrado, conforme se detalla a continuación:

- Reporte del mes de setiembre de 2023:

Table showing attendance for September 2023 for Chumbimuni Sarco George Anderson. All days are marked as 'F' (Falta).

- Reporte del mes de octubre de 2023:

Table showing attendance for October 2023 for Chumbimuni Sarco George Anderson. All days are marked as 'F' (Falta).

- Reporte del mes de noviembre de 2023:

Table showing attendance for November 2023 for Chumbimuni Sarco George Anderson. All days are marked as 'F' (Falta).

- Reporte del mes de diciembre de 2023:

Table showing attendance for December 2023 for Chumbimuni Sarco George Anderson. All days are marked as 'F' (Falta).

Que, se precisó que, a partir del mes de enero de 2024, ya no se incluyó a **EL SERVIDOR** en los reportes de permanencia del área, por sus continuas inasistencias hasta el 18 de junio de 2024;

De las ausencias injustificadas como falta administrativa

Que, el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que 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 (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario". En ese contexto, la conducta prohibida se materializa cuando el servidor no asiste al centro de trabajo, es decir, no presta el servicio; entendiéndose por ausencia injustificada, en los términos de la norma descrita, a la ausencia total del centro de trabajo;

Que, con respecto a las ausencias injustificadas, el Tribunal del Servicio Civil, en la Resolución N° 001144-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, ha sostenido en el fundamento 50, lo siguiente:





Municipalidad de Surquillo

“(...) se relacionan con la ausencia total del servidor en un día de trabajo, es decir, que no se haya presentado a laborar a lo largo del día (...).”

Que, no toda ausencia constituye falta, sino que la norma exige para su configuración la concurrencia de dos requisitos fundamentales y prevé tres supuestos:

- a) Tiene que existir un número mínimo de ausencias y realizadas dentro de un periodo determinado:
- **1° Supuesto:** A partir de 4 ausencias consecutivas.
 - **2° Supuesto:** A partir de 6 ausencias no consecutivas en un período de 30 días calendario.
 - **3° Supuesto:** A partir de 16 ausencias no consecutivas en un período de 180 días calendario.
- b) Las ausencias tienen que ser injustificadas.

Que, toda conducta relacionada con las ausencias injustificadas para ser considerada como falta, tiene que cumplir estos dos requisitos fundamentales en cualquiera de los tres supuestos;

Que, por consiguiente, de acuerdo con el Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, se determina que:

“30. En ese contexto, podemos concluir que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

(...)

34. De otro lado, para la configuración de la falta contenida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, además de identificar los días en que se incurrió en ausencias injustificadas; deberá verificarse que estos se encuentren dentro del periodo de días calendario establecidos para cada supuesto. Así, para las inasistencias de más de cinco (5) días no consecutivos, el periodo computable es de treinta (30) días y para el caso de inasistencias de más de quince (15) días no consecutivos, el mismo es de ciento ochenta (180) días; en ambos casos se considerará solo días calendario.

35. A su vez, para determinar el inicio del cómputo del periodo correspondiente (30 o 180 días calendario) deberá considerarse la primera fecha en la cual el servidor incurrió en ausencia injustificada (...).”

Análisis del caso en particular

Que, con respecto al reporte de asistencia del mes de setiembre de 2023, obra en autos el Memorando N° D000733-2024-OGRH-OGA-MDS de fecha 03 de octubre de 2024, con el cual la Oficina de Gestión de Recursos Humanos adjuntó el reporte de validación de permanencia remitido por la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, donde se registra a **EL SERVIDOR** con faltas (inasistencias) durante todo el mes;





Municipalidad de Surquillo

Que, sin embargo, en base a las precisiones previas realizadas en el Memorando N° D000085-2023-SSC-GSC-MDS de fecha 06 octubre de 2023, sustentado en el Informe N° 231-2023-MDS-GSC-SSC-CTL de fecha 06 de octubre de 2023, elaborado por el Servicio de Seguimiento y Monitoreo de Actividades de Campo, con lo cual la Subgerencia de Seguridad Ciudadana comunicó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre los días de ausencias injustificadas específicas en los que habría incurrido **EL SERVIDOR**; se pueden confirmar los días de inasistencias que se detallan a continuación:

DÍAS DE INASISTENCIAS EN EL MES DE SETIEMBRE DE 2023
01, 03, 05, 07, 09, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27 y 29

Que, en lo concerniente al reporte de asistencia del mes de octubre de 2023, obra en autos el Memorando N° D000733-2024-OGRH-OGA-MDS, con el cual la Oficina de Gestión de Recursos Humanos adjuntó el reporte de validación de permanencia remitido por la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, donde se registra a **EL SERVIDOR** con faltas (inasistencias) durante todo el mes;

Que, no obstante, en virtud de la información que remitió previamente la Subgerencia de Seguridad Ciudadana a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a través del Memorando N° D000085-2023-SSC-GSC-MDS, sustentado en el Informe N° 231-2023-MDS-GSC-SSC-CTL, con lo cual se comunicó sobre los días de ausencias injustificadas específicas en los que habría incurrido **EL SERVIDOR** la primera semana del mes de octubre de dicho año; se pueden confirmar los días de inasistencias que se detallan a continuación:

DÍAS DE INASISTENCIAS EN EL MES DE OCTUBRE DE 2023
01, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31

Que, con relación al reporte de asistencia del mes de noviembre de 2023, obra en autos el Memorando N° D000733-2024-OGRH-OGA-MDS, con el cual la Oficina de Gestión de Recursos Humanos adjuntó el reporte de validación de permanencia remitido por la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, donde se registra a **EL SERVIDOR** con faltas (inasistencias) durante todo el mes, conforme al siguiente detalle:

INASISTENCIAS EN EL MES DE NOVIEMBRE DE 2023
Del 01 al 30 de noviembre de 2023

Que, de igual forma, en lo referente al reporte de asistencia del mes de diciembre de 2023, obra en autos el Memorando N° D000733-2024-OGRH-OGA-MDS, con el cual la Oficina de Gestión de Recursos Humanos adjuntó el reporte de validación de permanencia remitido por la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, donde se registra a **EL SERVIDOR** con faltas (inasistencias) durante todo el mes, conforme al siguiente detalle:

INASISTENCIAS EN EL MES DE DICIEMBRE DE 2023
Del 01 al 31 de diciembre de 2023

Que, en lo relativo al reporte de asistencia de los meses de enero a junio de 2024, obra en autos el Memorando N° D000733-2024-OGRH-OGA-MDS, con el cual la Oficina de Gestión de Recursos Humanos precisó que, a partir del mes de enero de 2024, ya no se incluyó a **EL SERVIDOR** en los reportes de permanencia del área, por sus continuas inasistencias hasta el 18 de junio de 2024 (fecha de renuncia);

Que, a mayor abundamiento, se debe tener en cuenta que, según la información que se desprende del Informe Escalafonario N° 069-2024-OGRH-OGA/MDS, la fecha de cese de **EL SERVIDOR** fue el 18 de junio de 2024; toda vez que, este presentó su carta de renuncia





Municipalidad de Surquillo

(Documento simple N° 19296-24) en esa misma fecha, la cual fue aceptada por la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, tal como se indica en el Informe N° D001717-2024-SSC-GSC-MDS de fecha 20 de junio de 2024. Por ende, se consideran como inasistencias las comprendidas hasta el 18 de junio de 2024;

Que, ahora bien, de la información brindada por la Subgerencia de Seguridad Ciudadana y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, respecto a las ausencias injustificadas comprendidas en el periodo del 01 de setiembre de 2023 al 18 de junio de 2024, se concluye que se configuraría la falta grave de carácter disciplinario pasible de sanción contemplada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, esto es: "**j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario**", debido a lo siguiente:

- **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos, desde el **05 de octubre de 2023⁴ hasta el 18 de junio de 2024⁵**.
- **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, al no haber concurrido a su centro de labores los siguientes días:
 - En el periodo de treinta (30) días calendario comprendido del 01 al 30 de setiembre de 2023, **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas no consecutivas los días: **01, 03, 05, 07, 09, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27 y 29 de setiembre de 2023**.
 - En el periodo de treinta (30) días calendario comprendido del 01 al 30 de octubre de 2023, **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas no consecutivas los días: **01, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de octubre de 2023**.
- **EL SERVIDOR** habría incurrido en ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, debido a que, en el periodo comprendido del 01 de setiembre de 2023 al 27 de febrero de 2024, no habría concurrido a su centro de labores los siguientes días:
 - **01, 03, 05, 07, 09, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27 y 29 del mes de setiembre de 2023**.
 - **01, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del mes de octubre de 2023**.
 - **01 de noviembre del 2023 al 27 de febrero de 2024**.

Que, en virtud de los fundamentos antes esbozados, esta Autoridad concluye que, corresponde el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra de **EL SERVIDOR**, porque existen indicios suficientes que harían presumir que habría incurrido en la falta grave de carácter disciplinario prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos, más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario y por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario;

⁴ Se considera la información brindada a través del Memorando N° D000733-2024-OGRH-OGA-MDS y la precisión realizada en el Memorando N° D000085-2023-SSC-GSC-MDS.

⁵ La fecha de cese de **EL SERVIDOR** fue el 18 de junio de 2024, en virtud a su carta de renuncia.





Municipalidad de Surquillo

IV. LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA. -

Que, la presunta conducta imputada a **EL SERVIDOR** se vincula a la siguiente normativa:

- **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“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:

(...)

- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.”*

V. PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR, DE CORRESPONDER. -

Que, no se considera pertinente proponer la adopción de una medida cautelar;

VI. LA POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA. -

Que, para la identificación de la posible sanción a imponer, se hace indispensable considerar que el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, ha sostenido lo siguiente: “(...) los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)”. Esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido (...)”;

Que, de lo expuesto anteriormente y en atención a los artículos 85° literal j) y 88° literal c) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 102° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y el numeral 14.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”⁶, se precisa que la posible sanción que le correspondería aplicar a **EL SERVIDOR**, en caso se acredite su responsabilidad en los hechos materia de imputación, sería la **DESTITUCIÓN**;

Que, esta sanción es la más gravosa de todas, puesto que implica el término de la relación de prestación de servicios y debe ser impuesta en aquellos casos en que el mantenimiento de dicha relación resulte insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida, la cual debe encontrarse prevista en la Ley N° 30057. Además, esta sanción trae consigo una sanción accesoria de inhabilitación para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años⁷;

VII. DEL PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO. -

Que, de conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el numeral 16.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se

⁶ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, publicada el 24 de marzo de 2015, y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, publicada el 23 de junio de 2016.

⁷ **Reglamento General de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.**

“Artículo 105.- Inhabilitación automática

Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario”.





Municipalidad de Surquillo

le otorga el plazo de **cinco (5) días hábiles** para presentar sus descargos contados a partir del día siguiente de notificada la presente, en la mesa de partes de la Municipalidad Distrital de Surquillo. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo, caso contrario, esta Autoridad continuará con el procedimiento hasta la emisión del informe correspondiente;

VIII. LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA. -

Que, acorde con lo dispuesto en el literal c) del numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil⁸, en el caso de la sanción de **Destitución**, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor; y, el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;

Que, en el presente caso, el **JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS** de la Municipalidad Distrital de Surquillo tiene la condición de órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario. Por tanto, se deberá presentar el descargo o solicitar la prórroga ante la **OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**;

IX. LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO, CONFORME SE DETALLAN EN EL ARTÍCULO 96° DEL REGLAMENTO. -

Que, mientras **EL SERVIDOR** esté inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario, tendrá derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, así como, a ser representado por el abogado de su libre elección, brindar informe oral, presentar y ofrecer pruebas, acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario; y, en general, ejercer todos los derechos que la ley permite.

DECISIÓN DE INICIO DE PAD. -

Que, mediante el presente pronunciamiento, se dispone la instauración de procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **GEORGE ANDERSON CHUMBIMUNI SARCO** por los hechos contenidos en el Informe de Precalificación N° D000072-2024-STPAD-MDS de fecha 03 de octubre de 2024 y el expediente N° 84-2023-STPAD;

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil";

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO al servidor **GEORGE ANDERSON CHUMBIMUNI SARCO**, por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con los fundamentos fácticos y jurídicos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR al servidor **GEORGE ANDERSON CHUMBIMUNI SARCO**, la presente resolución conjuntamente con el Informe de Precalificación de vistos, para

⁸ "Artículo 93.- **Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario**
93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:
(...)
c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
(...)"





Municipalidad de Surquillo

el acceso a los incidentes investigados, a efectos que, en el término de **CINCO (05) DÍAS HÁBILES**, contados a partir del día siguiente de notificado el presente acto resolutivo, presente los descargos que considere pertinente ante este Despacho, en calidad de Órgano Instructor. Para tal efecto, el servidor podrá presentar sus descargos a través de la Mesa de Partes de la Municipalidad Distrital de Surquillo.

ARTÍCULO TERCERO. - **REMÍTASE** el presente acto resolutivo a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su correspondiente seguimiento y custodia.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente
FELIX GONZALO TUMAY SOTO
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FTS

