



Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCION GERENCIAL N° 483-2025-GM-MSS
Ref. D.S. 2102922024

Santiago de Surco, 29 de Mayo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

VISTOS:

Expediente N° 056-2023-STPAD, DS 2102922024, Informe de Precalificación N° 050-2024-STPAD-SGGTH-GAF-MSS, el Acto de Inicio de procedimiento administrativo disciplinario, el Informe N° 1230-2025-SGGTH-GAF-MSS emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano en su calidad de Órgano Instructor y demás documentos correspondientes al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor **Omar Emilio Neyra Almanza**, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 04 de julio de 2013, se establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

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

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Que, el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC que desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil, establece la estructura del acto de sanción disciplinaria, señalando que deberá consignarse, entre otros: 1) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2) La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida, 3) La sanción impuesta, 4) Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que puedan interponerse contra el acto de sanción, 5) El plazo para impugnar, 6) La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7) La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;

Que, este Órgano Sancionador en el ejercicio de sus competencias funcionales y de acuerdo a lo antes expuesto, ha procedido a analizar en conjunto los hechos, en los términos siguientes:

Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento

Que, luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante Informe de Precalificación N° 050-2024-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 25 de abril 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 **Omar Emilio Neyra Almanza**;

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



Municipalidad de Santiago de Surco

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica, mediante Acto de Inicio de fecha 03 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;

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

Que, el servidor **Omar Emilio Neyra Almanza**, en su condición de Rescatista de la Subgerencia de Defensa Civil, habría efectuado inasistencias injustificadas a su centro de labores por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios comprendidos entre el 30 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023;

Que, la imputación se desprende de acuerdo a lo informado mediante el Memorándum N° 1082-2024-SGGTH-GAF-MSS de fecha 29 de febrero de 2024, que contiene el reporte de inasistencia desde julio 2023 a diciembre 2023, durante el periodo comprendido entre el 30 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023 habría acumulado un total de ciento cincuenta y cinco 155 días de ausencias injustificadas de acuerdo al siguiente detalle:

PERÍODO	Días de Ausencia Injustificada				Total
30 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023 (180 días calendario)	30/07/2023,	31/07/2023,	01/08/2023,	02/08/2023,	155
	03/08/2023,	04/08/2023,	05/08/2023,	06/08/2023,	
	07/08/2023,	08/08/2023,	09/08/2023,	10/08/2023,	
	11/08/2023,	12/08/2023,	13/08/2023,	14/08/2023,	
	15/08/2023,	16/08/2023,	17/08/2023,	18/08/2023,	
	19/08/2023,	20/08/2023,	21/08/2023,	22/08/2023,	
	23/08/2023,	24/08/2023,	25/08/2023,	26/08/2023,	
	27/08/2023,	28/08/2023,	29/08/2023,	30/08/2023,	
	31/08/2023,	01/09/2023,	02/09/2023,	03/09/2023,	
	04/09/2023,	05/09/2023,	06/09/2023,	07/09/2023,	
	08/09/2023,	09/09/2023,	10/09/2023,	11/09/2023,	
	12/09/2023,	13/09/2023,	14/09/2023,	15/09/2023,	
	16/09/2023,	17/09/2023,	18/09/2023,	19/09/2023,	
	20/09/2023,	21/09/2023,	22/09/2023,	23/09/2023,	
	24/09/2023,	25/09/2023,	26/09/2023,	27/09/2023,	
	28/09/2023,	29/09/2023,	30/09/2023,	01/10/2023,	
	02/10/2023,	03/10/2023,	04/10/2023,	05/10/2023,	
	06/10/2023,	07/10/2023,	08/10/2023,	09/10/2023,	
	10/10/2023,	11/10/2023,	12/10/2023,	13/10/2023,	
	14/10/2023,	15/10/2023,	16/10/2023,	17/10/2023,	
	18/10/2023,	19/10/2023,	20/10/2023,	21/10/2023,	
	22/10/2023,	23/10/2023,	24/10/2023,	25/10/2023,	
	26/10/2023,	27/10/2023,	28/10/2023,	29/10/2023,	
	30/10/2023,	31/10/2023,	01/11/2023,	02/11/2023,	
	03/11/2023,	04/11/2023,	05/11/2023,	06/11/2023,	
	07/11/2023,	08/11/2023,	09/11/2023,	10/11/2023,	
	11/11/2023,	12/11/2023,	13/11/2023,	14/11/2023,	
	15/11/2023,	16/11/2023,	17/11/2023,	18/11/2023,	
	19/11/2023,	20/11/2023,	21/11/2023,	22/11/2023,	
	23/11/2023,	24/11/2023,	25/11/2023,	26/11/2023,	
	27/11/2023,	28/11/2023,	29/11/2023,	30/11/2023,	
	01/12/2023,	02/12/2023,	03/12/2023,	04/12/2023,	
	05/12/2023,	06/12/2023,	07/12/2023,	08/12/2023,	
	09/12/2023,	10/12/2023,	11/12/2023,	12/12/2023,	
	13/12/2023,	14/12/2023,	15/12/2023,	16/12/2023,	
	17/12/2023,	18/12/2023,	19/12/2023,	20/12/2023,	
	21/12/2023,	22/12/2023,	23/12/2023,	24/12/2023,	
	25/12/2023,	26/12/2023,	27/12/2023,	28/12/2023,	
	29/12/2023,	30/12/2023,	31/12/2023,		

Que, conforme a los cargos descritos en el acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario e Informe de Precalificación que forma parte integrante del mismo, el presente procedimiento administrativo disciplinario se ha instaurado a fin de valorar la existencia de responsabilidad por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece que: "Son faltas de carácter disciplinario (...) j) **Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario o más quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario**";

Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal

V°B°

William D. Marin Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

De los alegatos del investigado en fase instructiva

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 el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor Omar Emilio Neyra Almanza, 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, de la revisión de la documentación que obra en el presente expediente administrativo disciplinario, se tiene que el servidor Omar Emilio Neyra Almanza, no presentó descargos en contra del Acto de Inicio Procedimiento Administrativo Disciplinario;

De los alegatos de defensa complementarios o informe oral

Que, esta Gerencia Municipal, en calidad de Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, y en cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 106 y el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a través de la Carta N° 39-2025-GM-MSS, puso de conocimiento al servidor Omar Emilio Neyra Almanza el Informe N° 1230-2025-SGGTH-GM-MSS, emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en calidad de Órgano Instructor, con la finalidad que el citado servidor tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa;

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

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, el servidor Omar Emilio Neyra Almanza, quien, en su condición de Rescatista adscrito a la Subgerencia de Defensa Civil, habría incurrido en inasistencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en periodo de ciento ochenta (180) días calendario dentro del periodo comprendido entre el 30 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, según lo detallado en el Memorandum N° 1082-2024-SGGTH-GAF-MSS. Este comportamiento, de ser comprobado,





Municipalidad de Santiago de Surco

configuraría la comisión de una falta administrativa pasible de sanción conforme a la normativa del Servicio Civil;

Que, en ese sentido, y conforme al Acuerdo Plenario del Tribunal del Servicio Civil aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, debe tenerse en cuenta que la potestad sancionadora del Estado (ius puniendi) se ejerce a través de la facultad disciplinaria de las entidades públicas, con el fin de garantizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y prevenir conductas que afecten el interés general. Dicha potestad, sin embargo, debe observar estrictamente el principio de legalidad, lo que obliga a ceñirse únicamente a lo expresamente establecido en la norma, evitando así cualquier actuación arbitraria;

Que, asimismo, de acuerdo con el artículo 91° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, la responsabilidad administrativa disciplinaria recae en aquellos servidores que, en el ejercicio de sus funciones, incurran en faltas tipificadas. Para tal efecto, se debe iniciar el respectivo procedimiento sancionador y, de comprobarse la infracción, aplicar la sanción correspondiente. En este marco, el procedimiento debe garantizar el cumplimiento de principios fundamentales como legalidad, debido procedimiento, tipicidad, razonabilidad y causalidad, tal como lo dispone el artículo 248° del Texto Unico Ordenado de la Ley N° 27444;

Que, en aplicación de la normativa vigente, y conforme al debido proceso establecido en la legislación aplicable, se informa que al servidor investigado se le notificó el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario con fecha 03 de mayo de 2025, en el cual se le indicó de manera clara y detallada el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos. Esta notificación se efectuó en plena observancia de las garantías procesales que aseguran el derecho de defensa del servidor. Sin embargo, a pesar de haberse otorgado el tiempo estipulado para su respuesta, no se ha recibido ningún descargo por parte del servidor investigado dentro del plazo señalado, tal como se verifica en el expediente administrativo. Esta omisión, aunque no impide la continuación del procedimiento disciplinario, será considerada al momento de evaluar la responsabilidad del servidor en relación con los hechos imputados, teniendo en cuenta la falta de manifestación de su parte respecto a las imputaciones en su contra;

Que, en virtud de lo anterior, y con fundamento en el artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que tipifica como falta grave las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de (05) días no consecutivos por un periodo de treinta (30) días calendario, o por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario, corresponde continuar con el procedimiento disciplinario en curso, ya que los hechos imputados constituyen una presunta infracción grave. Dada la gravedad de la falta, esta situación podría resultar en la imposición de una sanción severa, que en este caso podría alcanzar la destitución del servidor, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del servicio público y la disciplina institucional. Este procedimiento busca velar por la integridad y el buen desempeño de la administración pública, reafirmando la importancia de la responsabilidad y el cumplimiento de las normas por parte de los servidores públicos;

Que, es importante tener en cuenta que, para casos como el presente, es preciso adoptar la teoría de la carga dinámica de la prueba, según la cual, corresponde probar el hecho a quien se encuentra en mejor posición de acreditarlo. Al respecto, el autor Donaires Sánchez, citando al doctrinario Peyrano, señala que sobre la carga dinámica de la prueba *"más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones para producirla [...] esta nueva teoría no desconoce las reglas clásicas de la carga de la prueba, sino que trata de complementarla o perfeccionarla, flexibilizando su aplicación en todos aquellos supuestos en que quien debía probar*





Municipalidad de Santiago de Surco

según la regla tradicional se veía imposibilitado de hacerlo por motivos completamente ajenos a su voluntad¹;

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

Que, asimismo, en materia disciplinaria sobre en un caso análogo, el Tribunal del Servicio Civil ha validado el uso de la carga dinámica de la prueba, mediante la Resolución N° 166-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, señalando: *«[...] es preciso adoptar la teoría de la carga dinámica de la prueba, según la cual, corresponde probar el hecho a quien se encuentra en mejor posición de acreditarlo [...] es el impugnante quien se encuentra en mejor condición para probar que no propició el abandono injustificado de puestos [...]»;*

Que, en este orden de ideas, tenemos que en el presente caso se ha acreditado que el servidor investigado se ha ausentado al centro de trabajo, produciéndose materialmente un abandono a sus labores; por lo cual, adoptando la teoría de la carga dinámica de la prueba, correspondería al servidor investigado aportar pruebas que repercutan en la justificación de sus ausencias, toda vez que es quien se encuentra en mejor posición para acreditarlo;

Que, ante las imputaciones vertidas, se aprecia que el servidor investigado no ha presentado descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados. Es decir, no ha formulado alegaciones, aportado documentos u otros elementos de juicio a valorar; por lo que, valorados los medios de prueba que obran en el expediente administrativo, se determina que el servidor investigado se habría ausentado de manera injustificada, produciéndose materialmente un abandono de trabajo;

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



¹ Donaires Sánchez, Pedro. Aplicación jurisprudencial de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Revista Derecho y Cambio Social (2014), Lima. ISSN: 2224-4131



Municipalidad de Santiago de Surco

expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en dicha Ley. Señala además que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;

Que, finalmente, el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

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.
En cuanto a la afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, se considera que la conducta del servidor investigado sí ha generado una grave afectación, en tanto las inasistencias injustificadas reiteradas han comprometido el cumplimiento de las funciones asignadas a la Subgerencia de Defensa Civil, área cuya labor resulta esencial para la atención de emergencias y la protección de la vida, la integridad física y el patrimonio de la ciudadanía ante situaciones de riesgo o desastre.	
La ausencia prolongada e injustificada del servidor en un periodo crítico, en el que se requiere la disponibilidad permanente del personal operativo, no solo ha afectado la operatividad y la eficiencia del servicio público, sino que además ha puesto en riesgo la capacidad de respuesta del Estado frente a contingencias, lo que configura una afectación directa al interés general y a bienes jurídicamente protegidos como la seguridad y el bienestar de la población.	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
No existe configuración de esta condición.	
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.
Respecto a las circunstancias en que se comete la infracción, no se ha identificado la existencia de hechos externos debidamente acreditados que puedan haber influido en la conducta del servidor de manera que esta resulte medianamente tolerable o atenuable. Por el contrario, la falta se ha producido de manera reiterada y sin justificación documentada, en un contexto donde se exige una alta disponibilidad del personal debido a la naturaleza operativa y crítica de las funciones que cumple la Subgerencia de Defensa Civil.	

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



Municipalidad de Santiago de Surco

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 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.
Debido a la naturaleza de la falta, no es posible la subsanación voluntaria.	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
En cuanto a la intencionalidad en la conducta del infractor, del análisis del expediente no se evidencia que el servidor haya actuado bajo una justificación objetiva o razonable que permita inferir un error involuntario o una situación fortuita. Por el contrario, la reiteración de las inasistencias injustificadas a su centro de labores, así como la ausencia de descargos o de comunicación alguna que explique su conducta, permite presumir la existencia de dolo o voluntad consciente en el incumplimiento de sus deberes funcionales.	

Municipalidad de
Santiago de Surco
Gerencia Municipal

VºBº

William D.
Marín Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

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, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer;

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

Que, a manera de ilustración respecto de casos análogos sobre la falta imputada, cabe señalar que mediante Resolución N° 0001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 14 de octubre de 2021 el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de destitución por ausencias injustificadas, indicando que si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, la magnitud de las inasistencias equivale a un periodo de 4 meses y 12 días, por lo que, se justifica la referida sanción. Asimismo, mediante Resolución N° 000162-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 19 de enero de 2021, el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de destitución por ausencias al centro de trabajo por diecisiete (17) días, estableciendo que por el citado periodo de ausencias también corresponde la sanción de destitución;

Que, en ese sentido, si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, se debe merituar: la grave afectación a los intereses generales y bienes jurídicamente protegidos, la concurrencia y la continuidad de la falta, como criterios agravantes de responsabilidad, conforme a la descripción del cuadro precedente. En ese sentido, valorando que el servidor investigado presenta ausencias injustificadas por ciento cuenta y cinco (155) conforme al hecho imputado, se colige que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que reviste gravedad²;

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

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes y advirtiéndose suficientes indicios de que el actuar del servidor en la comisión del hecho enunciado constituye falta administrativa disciplinaria; esta Gerencia Municipal, autoridad del presente procedimiento

Municipalidad de
Santiago de Surco
Gerencia Municipal
Vº Bº
William A.
Marín Vicente

² Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: a) un hecho que reviste gravedad; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.



Municipalidad de Santiago de Surco

disciplinario como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente, sumado a los criterios de graduación antes mencionados, por lo que corresponde la sanción de **Omar Emilio Neyra Almanza**;

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;

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 **Omar Emilio Neyra Almanza** la sanción de **DESTITUCIÓN** por la comisión de la falta disciplinaria tipificada a través del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente resolución al servidor **Omar Emilio Neyra Almanza** 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 **Omar Emilio Neyra Almanza**, de conformidad con lo establecido en el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, conforme a lo establecido el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO. - REMITIR copia de la presente resolución a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para conocimiento y fines.





Municipalidad de Santiago de Surco

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

