



Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCION GERENCIAL N° 121-2026-GM-MSS

Ref.: DS 2509322025

Santiago de Surco, 11 de Febrero de 2026

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

VISTOS:

Expediente N° 247-2024-STPAD-SGGTH-GAF-MSS, El Informe de Precalificación N° 301-2025-STPAD-SGGTH-GAF-MSS; el Acto de Inicio; el Informe N° 81-2026-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 **Jara Jara Próspero Hamilton,** 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;

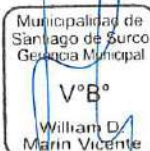
Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley", establece un conjunto de reglas procedimentales 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° 301-2025-STPAD-SGGTH-GAF-MSS, 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 **Jara Jara Próspero Hamilton.**





Municipalidad de Santiago de Surco

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica, mediante Acto de Inicio, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano en calidad de Órgano Instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, contra el servidor **Jara Jara, Próspero Hamilton**, por la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, con fecha 20 de enero de 2026, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, en su calidad de Órgano Instructor remite el Informe N° 81-2026-SGGTH-GAF-MSS, a la Gerencia Municipal, mediante el cual se concluye con la Etapa Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

La falta incurrida y las normas vulneradas

Que, el servidor **Jara Jara, Próspero Hamilton**, en su condición de Ayudante de Recojo de Desmonte de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, de forma individual e independiente por cada uno de los hechos imputados, habría incurrido en la falta 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;*

"(...) Las ausencias injustificadas (...) por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario,¹ o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario²"

Descripción de los hechos

Primer hecho imputado: El servidor **Jara Jara Próspero Hamilton** en su condición de Ayudante de Recojo de Desmonte de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines de la Municipalidad de Santiago de Surco, habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, comprendidos en el periodo del 01 de junio de 2024 al 30 de junio de 2024, conforme se detalla a continuación:

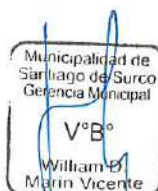
Mes - Año 2024	DÍAS DE AUSENCIA	Total
Junio	01, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28 y 29	24
Total		24

Segundo hecho imputado: El servidor **Jara Jara Próspero Hamilton** en su condición de Ayudante de Recojo de Desmonte de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines de la Municipalidad de Santiago de Surco, habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, comprendidos en el periodo del 01 de julio de 2024 al 27 de diciembre de 2024, conforme se detalla a continuación:

Mes – Año 2024	DÍAS DE AUSENCIA	Total
Julio	01, 02, 03, 05, 06, 08, 09, 10, 11,	

¹ Respeto al primer hecho imputado

² Respeto al segundo hecho imputado





Municipalidad de Santiago de Surco

	12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31	26
Agosto	01, 02, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29 Y 31	26
Setiembre	02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 30	25
Octubre	01, 02, 03, 04, 05, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30 y 31	27
Noviembre	01, 02, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	26
Diciembre	02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27.	23
Total (180 días calendario)		153

De los alegatos del investigado en fase instructiva

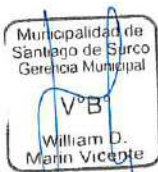
Que, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el presente expediente, se puede apreciar que el servidor **Jara Jara Próspero Hamilton** no presentó sus descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados, a pesar de haber sido válidamente notificado, tal como consta en el Acta de Notificación obrante en el expediente administrativo. Es decir, a la fecha no ha formulado alegaciones, y/o aportando documentos u otros elementos de juicio que desvirtúen la comisión de falta administrativa disciplinaria.

De los alegatos de defensa complementarios o informe oral

Que, esta Gerencia Municipal, en calidad de Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, y en cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 106 y el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a través de la Carta N° 13-2026-GM-MSS, puso de conocimiento al servidor **Jara Jara Próspero Hamilton**, el Informe N° 81-2026-SGGTH-GAF-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, en ese tenor, habiéndose programado informe oral mediante plataforma meet, para el día 02 de febrero a las 11:15 a. m., el servidor presentó sus alegatos, señalando, entre otros, lo siguiente:

"(...) yo anteriormente he estado trabajando (...) por motivo de salud viajé a provincia. Entonces de un momento a otro como viajé no pude presentar ninguna parte de renuncia. Estuve en provincia 4 meses entonces ya no pude asistir acá la municipal para para seguir trabajando, (...) y me salió otro cuando regresé de allá ya me fui trabajar. Ya no estaba en Lima, ya lo dejé ahí y por motivo de salud, como tenía un familiar mal de mi terreno que tenía acá en San Jancho, le había vendido por para cubrir los gastos, (...) Entonces la documentación seguramente estaba llegando ahí en que era mi predio anterior. En el momento no comuniquen al superviso Martínez, lo dije este, no dije nada por me salí y me más preocupado y no le comuniqué (...)"





Municipalidad de Santiago de Surco

Que, aunado a lo señalado mediante Documento Simple N° 2054792026 de fecha 02 de febrero de 2026, el servidor investigado presente alegatos de defensa escritos, a través de los cuales adjunta informe ultrasonográfico músculo-esquelético de la rodilla derecha, que data del **25 de mayo de 2025**; aunado a ello, también se observa un formulario sobre seguro de accidentes personales, en el cual, el servidor manifiesta que, al realizar sus labores, sintió un estirón en la parte interna de la rodilla derecha, el cual data del **03 de febrero de 2024**; asimismo, se aprecia un descanso médico del 03 de febrero de 2024 al 05 de febrero de 2024; así como, del 06 de febrero de 2024 al 13 de febrero 2024; del mismo modo, se observa estudio de resonancia magnética de rodilla derecha, que data del **14 de febrero de 2024**. Por último, el servidor adjunta una ficha de tratamiento en el departamento de medicina física y rehabilitación, en el cual, se puede apreciar que la programación de sus terapias físicas se realizó el **09 de marzo de 2024**, el cual pudo comunicar con anticipación a su jefe inmediato.

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, este Órgano Sancionador, procede a analizar los alegatos orales y escritos, descritos por el servidor los mismos que se sustentan principalmente en la declaración por parte del servidor respecto a que habría tenido que viajar por un tema salud, situación que no comunicó a su superior jerárquico, tampoco consta presentación de carta de renuncia por parte del servidor, manifestando al respecto que no pudo presentar referido documento, así como los documentos presentados a fin de justificar sus ausencias.

Que, en esa línea, los medios probatorios presentados, no desvirtúan la imputación realizada al servidor, puesto que las imputaciones que se le atañe son por ausencias injustificadas de junio a diciembre de 2024; mientras que, el servidor, presentó en sus descargos, documentación que no justifica sus ausencias, toda vez que no calzan con las fechas que presentaron ausencias injustificadas, por lo que no obra medio probatorio idóneo que pueda acreditar las circunstancias que dieron pie a las ausencias injustificadas materia de análisis, por lo que es posible concluir que luego de analizado los alegatos por parte del servidor se mantiene vigente la imputación en su contra, respecto a las ausencias injustificadas.

En virtud a ello, luego de efectuar una evaluación integral del expediente administrativo disciplinario, de los medios probatorios actuados, así como del Informe Final emitido por el Órgano Instructor, concluye que se encuentra plenamente acreditada la responsabilidad administrativa del servidor **Jara Jara Próspero Hamilton**, quien ostenta ausencias injustificadas al centro de labores por el periodo comprendido durante el **01 junio de 2024 al 27 de diciembre de 2024**, los mismos que para mejor entender se advertirían de la siguiente manera:



H E C H O I M P U T A D	P E R I O D O	DÍAS DE AUSENCIA	IMPUT ACIÓN



Municipalidad de Santiago de Surco

O															
Pri m er he ch o im pu ta do	01 /0 6/ 20 24 al 30 /0 6/ 20 24 (3 0 dí as ca le nd ari o)	<table><tr><td>Junio</td><td>01, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 10, 11 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22 26, 27, 28 y 29</td></tr></table>	Junio	01, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 10, 11 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22 26, 27, 28 y 29	Ausen cias injustifi cadas por más de cinco (05) días no consec utivos en un períod o de treinta (30) días calend ario.										
Junio	01, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 10, 11 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22 26, 27, 28 y 29														
Se gu nd o he ch o im pu ta do	01 /0 7/ 20 24 al 27 /1 2/ 20 24 (1 80 dí as ca le nd ari o)	<table><tr><td>Julio</td><td>01, 02, 03, 05, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31</td></tr><tr><td>Agosto</td><td>01, 02, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 12, 13, 14, 15, 16 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29 y 31</td></tr><tr><td>Setiembre</td><td>02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 30</td></tr><tr><td>Octubre</td><td>01, 02, 03, 04, 05, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 14, 15, 16 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30 y 31</td></tr><tr><td>Noviembre</td><td>01, 02, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 14, 15, 16 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30</td></tr><tr><td>Diciembre</td><td>02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27</td></tr></table>	Julio	01, 02, 03, 05, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31	Agosto	01, 02, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 12, 13, 14, 15, 16 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29 y 31	Setiembre	02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 30	Octubre	01, 02, 03, 04, 05, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 14, 15, 16 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30 y 31	Noviembre	01, 02, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 14, 15, 16 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	Diciembre	02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27	Ausen cias injustifi cadas por más de quince (15) días no consec utivos en un períod o de ciento ochent a (180) días calend ario.
Julio	01, 02, 03, 05, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31														
Agosto	01, 02, 03, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 12, 13, 14, 15, 16 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29 y 31														
Setiembre	02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 30														
Octubre	01, 02, 03, 04, 05, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 14, 15, 16 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30 y 31														
Noviembre	01, 02, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 14, 15, 16 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30														
Diciembre	02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27														

Que, al respecto, el Tribunal del Servicio Civil, a través de su Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, ha precisado que: el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, que son los siguientes:

Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos;

ii. Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y,

iii. Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

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



Municipalidad de Santiago de Surco

Que, en ese contexto, se puede concluir que no toda ausencia constituye una falta, sino que la norma exige para su configuración, la concurrencia de dos (2) requisitos fundamentales y prevé tres (3) supuestos:

1. Supuesto: A partir de 4 ausencias consecutivas en un periodo de 30 días.
2. Supuesto: A partir de 6 ausencias no consecutivas en un periodo de 30 días calendarios.
3. Supuesto: A partir de 16 ausencias no consecutivas en un periodo de 180 días calendarios.

Que, además, las ausencias tienen que ser injustificadas, de manera que, toda conducta relacionada con las ausencias injustificadas para ser consideradas como falta, tiene que cumplir los 2 requisitos fundamentales en cualquiera de los 3 supuestos.

En ese sentido, los hechos imputados de forma independiente, se enmarcan en los siguientes supuestos:

"(...) j) Las ausencias injustificadas (...) por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario³, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario."⁴

Que, asimismo, en el Informe Escalonario del servidor, el mismo que no menciona que el servidor **Jara Jara Próspero Hamilton** haya presentado carta de renuncia, solicitud o justificación alguna por sus inasistencias, con lo cual demostraría su continua voluntad de no asistir a laborar, conforme a los reportes de control de asistencia.

Que, bajo ese contexto, **Jara Jara, Próspero Hamilton**, no habría considerado que, en mérito a su labor de Ayudante de Recojo de Desmonte de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, se requería de su presencia en el área laboral asignada, cumpliendo en forma efectiva las funciones encomendadas, referidas al apoyo de limpieza de vías principales, calles, espacios públicos, entre otras funciones asignadas, para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales correspondientes a la citada Subgerencia y en beneficio de los vecinos del Distrito de Santiago de Surco.

Que, en ese sentido, **Jara Jara, Próspero Hamilton**, de acuerdo a los hechos imputados de forma individual, habría incurrido en la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra estipula: ***"Las ausencias injustificadas (...) por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario⁵, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario."***⁶

Análisis de la determinación de la sanción

Que, habiendo establecido la responsabilidad disciplinaria, para efectos de la determinación de la sanción aplicable, el artículo 103° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el Órgano Sancionador deberá efectuar lo siguiente: a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida; y c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil;

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

³ Respecto al primer hecho imputado

⁴ Respecto al segundo hecho imputado

⁵ Respecto al primer hecho imputado

⁶ Respecto al segundo hecho imputado



Municipalidad de Santiago de Surco

Que, en primer lugar, para efectos de lo dispuesto en el artículo 103° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se ha verificado que, de acuerdo con el análisis precedentemente realizado, no concurre ninguna de las circunstancias eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria señalados en el artículo 104° de dicha norma ni cualquier otra circunstancia que justifique o legitime las acciones y omisiones incurridas;

Que, según el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en dicha Ley. Señala además que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;

Que, finalmente, el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, 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.
Con la comisión de la falta disciplinaria se aprecia grave afectación a la continuidad de la prestación del servicio público referido al servicio recojo de desmonte brindado por la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines de la Municipalidad de Santiago de Surco. (aplica como agravante)	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
A lo largo del procedimiento, no se ha evidenciado esta condición, asimismo, no se advertido que haya entorpecido u obstaculizado la investigación de los hechos. (no aplica)	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
El servidor no ostenta cargos de dirección, de guía, o de liderazgo, por lo que, no implica especialidad en relación con el hecho que se ha cometido. (no aplica)	
Circunstancias en que se comete la infracción.	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan

Municipalidad de
Santiago de Surco
Gerencia Municipal

V°B°

William D.
Molin Vicente



Municipalidad de Santiago de Surco

	hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
No se acredita la existencia de circunstancias adicionales como la salud física del servidor. (no aplica)	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
Se aprecia concurrencia de varias faltas. (no aplica)	
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 se evidencia la participación de más servidores. (no aplica)	
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
No se evidencia reincidencia del servidor. (no aplica)	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
Se observa continuidad en la comisión de la falta, toda vez que se materializa en 02 hechos continuados. (aplica como agravante)	
Beneficio ilícitamente obtenido.	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
No se evidencia un beneficio ilícitamente obtenido por parte del servidor. (no aplica)	
Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
Con las inasistencias injustificadas del servidor no se afectó bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros. (no aplica)	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
No se aprecia en el registro de sanción administrativa antecedentes del servidor. (no aplica)	

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



Municipalidad de Santiago de Surco

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. (no aplica)	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se debe entender que toda ausencia injustificada, como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que "el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada" ⁷ ; por lo que no podría valorarse este criterio como constitutivo de falta y a la vez como criterio agravante. (aplica como agravante)	
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No se presenta algún reconocimiento de responsabilidad. (no aplica)	

Que, ahora bien, 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;

Que, 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, por otro lado, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: "2.8 En esa misma línea, debe precisarse 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 LSC, 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, 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

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

⁷ Huamán Ordóñez, Luis Alberto. Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Civil. Teoría y Jurisprudencia. Editorial Hammurabi. Primera Edición. (2021).



Municipalidad de Santiago de Surco

intencionalidad y la continuidad de la falta, como criterios agravantes de responsabilidad, conforme a la descripción del cuadro precedente. En ese sentido, conforme al hecho imputado, se colige que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que reviste gravedad.⁸

Que, entonces, 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 de falta administrativa disciplinaria; esta Gerencia Municipal, autoridad del presente procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente, sumado a los criterios de graduación antes mencionados, por lo que corresponde la sanción de **destitución**;

Recursos administrativos, plazo para impugnar y autoridades encargadas

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación;

Que, el recurso de reconsideración se interpondrá ante la Gerencia Municipal, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, quien se encargará de resolverlo;

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;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- IMPONER al servidor **Jara Jara Próspero Hamilton**, 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. – ENCARGAR a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano cumpla con notificar la presente resolución al servidor **Jara Jara Próspero Hamilton** 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.

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

⁸ 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

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 **Jara Jara Próspero Hamilton**, de conformidad con lo establecido en el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, conforme a lo establecido el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO. - REMITIR copia de la presente resolución a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, así como a la **Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines** para conocimiento y fines.

ARTÍCULO QUINTO.- PRECISAR que de conformidad con el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM concordante con el numeral 18.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y ante la misma autoridad que impuso la sanción.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Municipalidad de Santiago de Surco

William D. Marín Vicente
Gerente Municipal

