

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
AYACUCHO "CAPITAL DE LA EMANCIPACIÓN HISPANOAMERICANA"
LEY N° 24682



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 381 -2016-MPH/A

Ayacucho, **03 JUN. 2016**

VISTO;

Informe de Organo Instructor N° 01-2016-MPH-RRHH de fecha 04 de Mayo del 2016, y:

CONSIDERANDO;

Que, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, conforme lo establece el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607 y en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, concordante con el artículo 194° de la constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 27680, ley de reforma Constitucional del capítulo XIV del IV, sobre descentralización;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se ha establecido un Régimen Único y Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Así la novena Disposición Complementaria Final de la Ley señala que es de aplicación a los servidores civiles de los Regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 las normas referidas al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador;

Que, la Undécima Disposición Complementaria y Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el título correspondiente al "Régimen Disciplinario" y procedimiento Sancionador entra en vigencia a los tres meses de publicado el presente Reglamentico el fin de que las entidades se adecuen internamente al Procedimiento. Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirá por las normas por las cuales se les imputo responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa". Por consiguiente, a partir del 14 de setiembre del 2014 los procedimientos administrativos Disciplinarios se deben instaurar conforme al procedimiento regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por D.S N° 40-2014-PCM;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, se resuelve aprobar la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" la presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento;

Que, según lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley N° 30057 en su Artículo 92, La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado; Siendo que, la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
AYACUCHO "CAPITAL DE LA EMANCIPACIÓN HISPANOAMERICANA"
LEY N° 24682



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones;

Que, para el presente caso se tomaron en cuenta los Principios de la potestad sancionadora administrativa los cuales están regulados en el Artículo 230 de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", teniendo en cuenta el núm. 2 Debido Procedimiento: *Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.* Numeral 4. Tipicidad.- *Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria;*

Que, conforme a lo señalado en el Art. 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, "Ley de Servicio Civil", aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Órgano Sancionador debe: a) Verificar que no concurra alguno de los supuesto eximentes de responsabilidad previstos en este título b) Tener presente que la sanción debe ser razonable por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en el artículo 87 y 91 de la Ley;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que 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 servicio, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

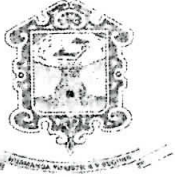
Que, el Art. 87 de la Ley N° 30057 "Ley de Servicio Civil" establece que para la determinación de la sanción a las faltas, deberá ser proporcional a la falta cometida y se determinará evaluando la existencia de condiciones siguientes a) la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, d) La continuidad en la comisión de faltas.

Que, teniendo en cuenta la calidad de único empleador (El Estado) y su potestad sancionadora incluso después del cese del vínculo laboral, las sanciones que se pudieran imponer a ex servidores o ex funcionarios en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a partir de los hechos derivados de su vinculación con una primera entidad, pueden hacerse efectivas en futuras relaciones o vínculos que se establezcan entre tales servidores y otras entidades, bajo el mismo régimen; es decir la medida disciplinaria que se hubiere impuesto a un servidor y/o funcionario se mantendrá vigente y deberá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto ambas pertenezcan al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276;

Ahora bien, cuando se deba aplicar el régimen disciplinario a un ex "servidor" que se ha vinculado a otra entidad indistintamente del régimen laboral Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057, (a partir de la vigencia del PAD en la Ley del Servicio Civil) la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria, así como determinar el tipo de sanción a ser impuesta, corresponde al jefe inmediato, el jefe de recursos humanos o el titular de la entidad en la que se cometió la falta, y ejecuta tal sanción, la entidad en la que al momento de ser impuesta esta, viene laborando el servidor;

Lo anterior guarda relación con la lógica del Estado como único empleador, en los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057, por lo que es posible imponer sanciones con posterioridad al cese del servidor en una entidad de la administración





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
AYACUCHO "CAPITAL DE LA EMANCIPACIÓN HISPANOAMERICANA"
LEY N° 24682



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

pública y se vincule laboralmente a otra, asumiendo de esta manera que en estos casos, es el propio empleador (El Estado es el que hace efectiva la sanción);

Que, mediante Resolución Jefatural N° 144-2016-MPH/OAF-URRHH de fecha 01/04/2016, se resuelve iniciar el proceso Administrativo Disciplinario al Sr. Máximo Villagaray Yance. Del cual se desprende que dicho acto administrativo fue notificado válidamente en su domicilio procesal a fin de que este último presente su descargo, este no presentó descargo alguno al respecto de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario notificada su domicilio procesal, entendiéndose que está de acuerdo con todo lo consignado en la Resolución Jefatural N° 144-2016-MPH/OAF-URRHH de fecha 01/04/2016, debidamente notificada en su domicilio procesal.

Que, conforme al artículo 94° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, en su segundo párrafo la autoridad administrativa tiene un plazo de 30 días hábiles para resolver. Dicho proceso estará a cargo conforme al inciso c) del artículo 93° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el Jefe de Recursos Humanos es el encargado para conducir el procedimiento administrativo disciplinario en los casos de destitución, constituyéndose de esta manera en el órgano instructor, siendo el Titular de la Entidad el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 322-2014-MPH/GM, de fecha 25/08/14, la Municipalidad Provincial de Huamanga reincorpora al señor Máximo Villagaray Yance como Asistente Administrativo adscrito a la Subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, todo ello conforme a lo prescrito por la Ley N° 24041, la cual dispone en su Art. 1° que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente que tenga más de un año interrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el capítulo V del D. Leg. 276 con sujeción al procedimiento establecido en él.

Que, mediante Resolución Jefatural N° 572-2015-MPH/OAF-U, de fecha 30/11/15 sobre programación de vacaciones 2016 del personal nombrado y funcionarios, en el cual se programó las vacaciones del Sr. MAXIMO VILLAGARAY YANCE, para el mes de enero del 2016, el mismo que fue autorizado mediante Memorando N° 297-2015-MPH/24.27-RE de fecha 21/12/15, sobre autorización de uso físico vacacional, el cual en su contenido indicaba lo siguiente: **"Comunico a Ud., que, a partir del 01 de Enero del 2016 hasta el 30 de Enero del 2016 gozara de sus vacaciones a que tiene derecho, debiendo incorporarse a sus labores el día 31 de Enero del 2016. Asimismo se le ha descontado 00 días a cuenta de sus vacaciones anticipadas solicitadas"**. Del cual se desprende que una vez concluido su periodo vacacional dicho trabajador tuvo que constituirse a su centro laboral, lo que en el presente caso no sucedió pese a estar válidamente notificado lo cual se puede corroborar con su sello y firma de recepción de fecha 21/12/2015. Dicha conducta genero incumplimiento, negligencia funcional abandono laboral indudable, causándose grave perjuicio a la Municipalidad ya que nunca se sustentó probada ni jurídicamente la inasistencia y ausencia física al centro laboral por parte del procesado.

Que, conforme a lo prescrito por el D.S N° 005-90-PCM, Reglamento de la ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones en su Artículo 102° el cual dice: **"Las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio. El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda"**

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 004-2016-MPH/A, de fecha 05/01/16, se resuelve en su Artículo Primero: Dar por concluido a partir del 05/01/16 la designación del Abog. Máximo Villagaray Yance, en el cargo de Gerente de la Gerencia de Desarrollo Humano de la Municipalidad Provincial de Huamanga, del cual se desprende que la Unidad de Trámite Documentario cumplió con notificar dicho acto resolutorio, el mismo que fue recepcionado por su puño y letra por el señor Máximo Villagaray Yance el día 07/01/16, de tal forma que culminado la designación





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
AYACUCHO "CAPITAL DE LA EMANCIPACIÓN HISPANOAMERICANA"
LEY N° 24682



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

como funcionario de confianza, dicho servidor civil tenía que reincorporarse a su a su centro laboral, lo cual en el presente caso de análisis no sucedió.

Que, el Sr. Máximo Villagaray Yance no cumplió con incorporarse a su centro laboral, muy por el contrario mediante documentos presentados en forma maliciosa, siendo el primero con fecha 02/02/2016, presento una Solicitud con Reg. N° 3298 en el cual solicitaba Reincorporación como trabajador permanente de la M.P.H y pago de vacaciones como F2 por corresponder y el segundo presentado después de 22 días (24/02/2016) con Solicitud con Reg. N° 5186, en el cual nuevamente solicitaba Reincorporación como trabajador permanente de la M.P.H y pago de vacaciones no gozadas como F2, liquidación CTS y demás beneficios sociales por corresponder; Es en atención a dichas solicitudes presentadas que la autoridad administrativa competente cumplió con dar respuesta mediante el Informe N° 119-2016-MPH/A-24.27 de fecha 18/02/2016 y el Informe N° 128-2016-MPH/A-24.27, pronunciándose en los siguientes extremos: "1) Indicando que ya la Municipalidad Provincial de Huamanga a través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 322-2014-MPH/GM, de fecha 25/08/2014, cumplió con los extremos de sentencia reincorporado al señor Máximo Villagaray Yance; 2) Que, el servidor aludido, después de hacer uso físico de vacaciones, no se reincorporo a su centro de labores el 31/01/2016, haciendo caso omiso a lo dispuesto por el Memorando N° 297-2016-MPH/24.27.RF. Habiendo solo presentado su solicitud de fecha 02 de febrero solicitando su reincorporación, sin que se haya apersonado en fecha posterior, consecuentemente habiendo incurrido en falta administrativa; 3) En consecuencia, por los fundamentos expuestos, deviene en IMPROCEDENTE lo peticionado por el servidor aludido; 4) Se remita el presente a la oficina de Secretaría Técnica para sus atribuciones conforme al D.S 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Habiéndose advertido que el señor MAXIMO VILLAGARAY YANCE habría incurrido en falta al haberse ausentado por más de 03 días consecutivos. Cabe indicar en este punto que es por intermedio de la Notaria José Hinostrero Aucasime se cumplió con notificar al señor Máximo Villagaray Yance con fecha 08-03-2016 la Carta N° 32-2016-MPH/24-27, la cual a su vez acompañaba copia del Informe N° 119-2016-MPH/A-24.27 de fecha 18/02/2016, en donde se daba respuesta a sus 02 solicitudes presentadas".

Que, mediante Informe N° 149-2016-MPH/24.27-RW, de fecha 19/05/2016 el Responsable del Área de Escalafón Carlos Quispe Llacctahuaman indica que: "... sobre la asistencia del señor Máximo Villagary Yance, por lo que comunico a sus despacho que no existe ningún registro y/o record de asistencia por medio físico y/o digital desde el 01 de febrero del 2016 hasta la fecha..."

Que, conforme se tiene de la documentación que obra hasta la fecha, se encuentra plenamente acreditado que dicho trabajador se ausento de su centro laboral por más de tres días consecutivos, optando por insistir temerariamente que se le reincorpore como trabajador permanente a sabiendas que ya mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 322-2014-MPH/GM, de fecha 25/08/2014, la Municipalidad Provincial de Huamanga había cumplido con todos los extremos de la sentencia, ausentándose simultánea e indefinidamente de sus centro laboral, consecuencia lógica jurídica existió incumplimiento, negligencia funcional y abandono de cargo laboral evidente, conducta que se adecua perfectamente al literal j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios. Lo cual conllevaría al abandono de trabajo, que implica una desaparición súbita e intempestiva del lugar de trabajo, sin comunicación ninguna, ni verbal ni escrita, de que no se piensa volver a trabajar, con lo que el empleador confía en la presencia del trabajador en su puesto de trabajo cuando comience la nueva jornada de prestación. Al respecto, es importante resaltar que el legislador ha tipificado como una falta grave el abandono de trabajo, pues como lo señala la doctrina, no autorizar al empleador a despedir en estos casos sería lo mismo que equiparar a la renuncia con esta inconducta, con lo cual quien se ajusta a la ley no tendría ninguna ventaja frente a quien la viola.

Que, sin perjuicio de lo decidido en el documento anteriormente citado, y lo aplicable las normas pertinentes, incluido el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Huamanga conforme a lo previsto en sus Arts. 25, 26 y 82 respectivamente; está plenamente acreditado que el trabajador el Sr. MAXIMO VILLAGARAY YANCE,





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
AYACUCHO "CAPITAL DE LA EMANCIPACIÓN HISPANOAMERICANA"
LEY N° 24682



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

abandonó su puesto de trabajo primero por más de tres (03) días consecutivos y luego continuó reincidiendo en abandonar su puesto laboral, sin contar con autorización alguna.

Que, la causal de ausencias injustificadas está relacionada con el comportamiento personal del trabajador, y busca sancionarlo cuando, sin mediar causas relacionadas estrictamente con las de la suspensión del contrato de trabajo, descatando además las obligaciones sustanciales del contrato de trabajo, se sustrae de prestar su prestación laboral, inasistiendo al trabajo sin razón aparente ni justificatoria. Como lo precisa la doctrina, se sancionan las ausencias injustificadas porque implican que durante ellas el trabajo no se está prestando, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial. Generando dicha conducta incumplimiento, negligencia funcional abandono laboral indudable, causándose grave perjuicio a la Municipalidad ya que nunca se sustentó probada ni jurídicamente la inasistencia y ausencia física al centro laboral por parte del procesado.

Que, mediante el Informe de Órgano Instructor N° 01-2016-MPH-RRHH de fecha 04/05/2016, esta instancia dentro del plazo de ley, cumplió con remitir su respectivo informe recomendando la respectiva sanción a imponer, al Órgano Sancionador a efectos de que este conforme a sus atribuciones proceda conforme a ley.

Que, mediante Carta N° 017-2016-MPH-A, de fecha 06/05/2016, el Órgano Sancionador cumplió con notificar el Informe de Órgano Instructor N° 01-2016-MPH-RRHH, al Sr. Máximo Villagaray Yance a efectos de que este último si considerara necesario pudiera solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador (Alcaldía), dentro del plazo de tres días de notificado, del cual se desprende que dicho documento fue notificado en su domicilio procesal, habiendo transcurrido el plazo previsto por ley, el Sr. Máximo Villagaray Yance no presentó su solicitud de informe oral, venciendo este con fecha 13/05/2016.

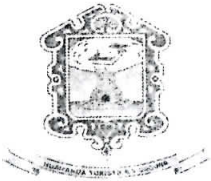
Que, por las consideraciones antes expuestas y; en uso de las facultades conferidas por el numeral 6) del artículo 20 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DESTITUIR de la Municipalidad Provincial de Huamanga al Sr. Máximo Villagaray Yance por haber incurrido falta de carácter disciplinario previsto en el Art. 85 Faltas de carácter disciplinario son los literales siguientes: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento, d) La negligencia en el desempeño de sus funciones, j) Las ausencias injustificadas por más tres (3) días consecutivos, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.-DISPONER al Jefe de Recursos Humanos realice las acciones administrativas que competan para inscribir en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido-RNSDD la destitución impuesta al Sr. Máximo Villagaray Yance, en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la notificación de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- PONER en conocimiento del servidor Sr. Máximo Villagaray Yance que el plazo para presentar recursos administrativos de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo es de quince (15) días hábiles siguientes al de la notificación, recurso que deberá dirigir al mismo órgano que emitió la resolución de sanción para resolver o elevar al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil según corresponda.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
 AYACUCHO "CAPITAL DE LA EMANCIPACIÓN HISPANOAMERICANA"
 LEY N° 24682



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

ARTICULO CUARTO.- NOTIFICAR el presente acto resolutivo

al Sr. Máximo Villagaray Yance, conforme a lo establecido en la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, asimismo notifíquese a la Gerencia Municipal, Dirección de Administración y Finanzas, Unidad de Recursos Humanos, Secretaría Técnica de los Órganos Instructores - PAD y Sancionador y demás Órganos Estructurados de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

