



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° 516 -2016-MPH/A**

Ayacucho, **11 AGO. 2016**

**VISTO;**

El Informe de Organismo Instructor N° 01/2016-OAF-URRHH de fecha 18 de Julio 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 registrarán por las normas por las cuales se les imputó 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;





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

"Año de la consolidación del Mar de Grau"



157

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 N° 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 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





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

"Año de la consolidación del Mar de Grau"



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 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, 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, del Jefe de Recursos Humanos que 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 Addenda N° 06 al Contrato Administrativo de Servicios por sustitución N°158-2014- se contrató al Sr. Edwin Garzón Quispe para que cumpla funciones de Policía Municipal en el Subgerencia de Comercio, Mercados y Policía Municipal del 01/01/15 al 31/03/15;

Que, mediante Informe N° 14-2014-SGCM-MPH, de fecha 28/04/2015 el Sr. Luis Aroni Mendivel comunica Jefe de la Unidad de Recursos Humanos sobre el incumplimiento del personal de la policía municipal;

Que, mediante Informe N°017-2015-SGCM-MPH, de fecha 18/05/2015, el supervisor de la Policía Municipal Luis Aroni Mendivel pone en conocimiento al Sub Gerente de Comercio y Mercados la inasistencia del Sr. Edwin Garzón Quispe Policía;

Que, mediante el Informe N°324-2015-MPH-A/43.47, de fecha 18/05/2015 el Subgerente de Comercio, Mercados y Policía Municipal comunica a la Unidad de Recursos Humanos que el Sr. Edwin Garzón Quispe Policía Municipal, sobre abandono e inasistencia.

Que, mediante Informe N°356-2015-MPH.A/43.47, de fecha 09/06/2015, el Subgerente de Comercio, Mercados y Policía Municipal comunica a la Unidad de Recursos Humanos sobre abandono de trabajo por parte del Sr. Edwin Garzón Quispe;

Que, mediante Informe N° 78 -2016-MPH-URRHH,SEC.TEC/CRER de fecha 15/06/2016 el Secretario Técnico de los Órganos





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



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Instructores – PAD y Sancionador de la MPH, elabora el Informe de Precalificación dirigido al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos;

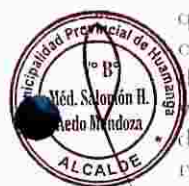
Que, conforme se tiene de la documentación que obra hasta la fecha, se encuentra plenamente acreditado que dicho trabajador se ausentó de su centro laboral por más de tres días consecutivos, conforme se desprende del Informe N°324-2015-MPH A/43.47, de fecha 18/05/2015, ausentándose simultánea e indefinidamente 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, 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, desacatando 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 Resolución Jefatural N° 316-2016-MPH/OAF-URRHH de fecha 22/06/2016, se resuelve iniciar el proceso Administrativo Disciplinario al Sr. Edwin Garzón Quispe. 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° 316-2016-MPH/OAF-URRHH de fecha 22/06/2016, debidamente notificada en su domicilio procesal;

Que, mediante el Informe de Organo Instructor N° 01-2016-OAF-URRHH de fecha 18/07/2016, se 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° 029-2016-MPH-A, de fecha 20/07/2016, el Órgano Sancionador cumplió con notificar el Informe de Organo Instructor N° 01-2016-OAF-URRHH, al Sr. Sr. Edwin Garzón Quispe a efectos de que este último si considerara necesario, pudiera solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA  
AYACUCHO "CAPITAL DE LA EMANCIPACIÓN HISPANOAMERICANA"  
LEY N° 24682  
"Año de la consolidación del Mar de Grau"



(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. Edwin Garzón Quispe no presentó su solicitud de informe oral, venciendo este con fecha 01/08/2016;

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. Edwin Garzón Quispe por haber incurrido en falta de carácter disciplinario previsto en el Art. 85° Faltas de carácter disciplinario literales: d) La negligencia en el desempeño de sus funciones y j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...), de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, 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. Edwin Garzón Quispe, 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. Edwin Garzón Quispe 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.

**ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR** el presente acto resolutivo al Sr. Edwin Garzón Quispe, 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.**



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA  
Med. S. Hugo Aedo Mendocilla  
ALCALDE