



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 316 2016-MPH/OAF-URRHH

Ayacucho; **22 JUN. 2016**

VISTO:

El Informe N° 78 -2016-MPH-URRHH.SEC.TEC/CREER, de la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procesos Administrativos Disciplinarios, Sobre: Informe de Precalificación que recomienda el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario al Sr. Edwin Garzón Quispe y demás actuados, y;

CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, en concordancia con el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado modificado por la Ley N° 28607, Ley de Reforma Constitucional;

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 registrará 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; Que, la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos





"Año de la consolidación del Mar de Grau"

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, 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° 05-2014-SGCM-MPH de fecha 09/03/2015, el Supervisor de la Policía Municipal Sr. Luis Aroni Mendivel comunica al Subgerente de Comercio, Mercados y Policía Municipal sobre el incumplimiento de la función del Sr. Edwin Garzón Quispe;

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

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

Que, mediante 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, abandono su centro laboral los días 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de Mayo del 2015;

Que, mediante Informe N°365-2015-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° 0100-2015-MPH/24.27-RE de fecha 16/06/2015 se remite el legajo con los antecedentes disciplinarios;

Que, mediante Informe N° 175-2016-MPH/24.27-RE de fecha 15/06/2016, el responsable del Área de Escalafón remite el Record de Asistencia del mes de Mayo del Sr. Edwin Garzón Quispe;

Que, conforme se tiene de la documentación que obra en autos, se encuentra plenamente acreditado que el Sr. Edwin Garzón Quispe se ausento de sus labores como Policía Municipal adscrito a la Subgerencia de Comercio Mercado y Policía Municipal durante los días 13, 14, 15, 16, 17 y 18 del mes de Mayo del 2015, conforme se desprende del Informe N°324-2015-MPH-A/43.47, de fecha 18/05/2015 y el Informe N° 175-2016-MPH/24.27-RE emitido por el Responsable de Escalafón donde remite el record de asistencia del mes de Mayo del 2015, en el cual deja constancia que dicho trabajador solo laboro desde el 01/05/2015 hasta el 12/05/2015 (12 días laborados) teniendo 19 días de inasistencia; el cual se circunscribe al hecho de haberse ausentado simultánea e indefinidamente de su 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





"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Masizuma

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. Es así 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, según dispuesto por el Artículo 111 del Reglamento de la Ley N°30057, la presentación del descargo puede formularse 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. Asimismo corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente quedara listo para ser resuelto; Por lo que la Autoridad competente para recibir el descargo y solicitud de prórroga en el presente caso es la Unidad de Recursos Humanos; y mientras se esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, se tendrá derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, contenidos en el Reglamento General de la Ley N° 30057, y los demás derechos y obligaciones establecidas en el trámite del Procedimiento Administrativo Disciplinario previsto en el Art 96 de la misma norma;

Que, la norma presuntamente vulnerada es el **Manual de Organización y Funciones** Art 41 donde se precisan las funciones en su condición de Policía Municipal I, que no cumplió por el abandono injustificado de labores, **Addenda N°06 al Contrato Administrativo de Servicio por sustitución Contrato N°158-2014**, que suscribió con la entidad a fin de desempeñar las funciones de Policía Municipal I en la Sub gerencia de Comercio, Mercados y Policía Municipal, configurándose en falta de carácter disciplinario previsto en la Ley N°30057 "Ley de Servicio Civil" **Art. 85 Faltas de carácter disciplinario** son los literales siguientes: **d) La negligencia en el desempeño de sus funciones, j) Las ausencias injustificadas por mas tres (3) días consecutivos, o por más de cinco (5) 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;**

Que, la posible sanción a imponerse al comprendido por la presunta falta sería la Destitución, por lo que cabe precisar que según lo dispuesto en el Reglamento de la Ley N° 30057, en su Artículo 111, El servidor civil 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 (PAD);debiendo presentar referido descargo ante la autoridad competente en el presente caso ante el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos;

Que, mientras se esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, se tendrá derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones, puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

001. Hun. 012.

disciplinario, mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento General de la Ley N° 30057 mayores a cinco (05) días hábiles, y los demás derecho y obligaciones establecidas en el trámite del Procedimiento Administrativo Disciplinario previsto en el Art 96 de la misma norma;

Estando a los fundamentos expuestos y en uso de las atribuciones conferidas por el Manual de Organizaciones y Funciones, así como el Reglamento de Organización y Funciones y la Resolución de Alcaldía N° 787-2015-MPH/A; la Unidad de Recursos Humanos;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Iniciar el Proceso Administrativo Disciplinario al Sr. Edwin Garzón Quispe, quien habría incurrido en presunta falta administrativa Disciplinaria prevista en el Art. 85 de la Ley 30057 "Ley de servicio Civil", de los literales: **d) La negligencia en el desempeño de sus funciones y j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) calendarios**

ARTÍCULO SEGUNDO.-NOTIFICAR, la presente resolución al comprendido a fin de que en el término de cinco días hábiles después de haber sido notificados efectúen sus Descargos conforme a Ley; asimismo notifíquese a la Gerencia Municipal; Área de Remuneraciones, Pensiones y Beneficios; Área de Escalafón; y a los demás órganos estructurados de la entidad, con las formalidades de ley

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE, y ARCHIVASE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
 Oficina de Administración y Finanzas
 Unidad de Recursos Humanos
 Abog. Yierneit Quispe Gutiérrez
 JEFE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
 UNIDAD TRAMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO

Ayacuchó, 23 JUN. 2016

Oficio Circ. N° 1898-2016-UTD-56-MPH

SEÑOR: Recursos Humanos

Para su conocimiento se remite a Ud. copia del original de: RJ-316-2016-MPH/RSRH

de fecha: 22 JUN. 2016

La presente copia constituye la transcripción oficial de dicha resolución expedida por esta institución.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
 SECRETARÍA GENERAL
 Unidad Trámite Documentario y Archivos
 Abog. Magally I. Solter Córdova
 JEFE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
 UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

FECHA: 24 JUN. 2016

Reg. N° Folio:

Firma: