



Ingeniería

RESOLUCION DE ÓRGANO SANCIONADOR PAD – GERENCIA MUNICIPAL N° 001 -2023-MPC/GM

Calca, 16 de marzo del 2023.

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 022-2022-ST-RRHH-MPC con fecha de registro 22NOV2022, Resolución de Órgano Instructor N° 001-URRHH-MPC-2022, de fecha 28NOV2022; Informe Final del Órgano Instructor N° 001-URRHH-MPC-2022 con fecha de registra 23DIC2022, sobre Procedimiento Administrativo Sancionador-PAD: y.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley del Servicio Civil-Ley No 30057, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia. la Undécima Disposición Complementaria transitoria del Reglamento General de la Referida Ley No 30057. aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: "El Titulo correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13JUN2014, por lo que corresponde accionar conforme las reglas en dicho procedimiento, en concordancia con la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, actualizada mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC. y modificada por resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, en lo que corresponda.

Que, el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil -Ley No 30057, establece que la destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil:

Que, el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil-Ley N° 30057, establece que la destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz:

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR IMPLICADO

NOMBRE	: CHAMPI QUISPE EDWIN, con DNI N° 40643366 (en adelante el servidor).
CARGO	: Guardián del Palacio Municipal de la MPC.
DOMICILIO	: Calle Ucayali 607 del distrito y provincia de Calca, departamento del Cusco.
MODALIDAD DE CONTRATACION	: Decreto legislativo N° 1057-CAS.
CELULAR N°	: 929774574.
CORRED ELECTRONICO	: edwinchq400@hotmail.com.

II. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

2.1. **Que**, el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se apertura en mérito del INFORME N° 819-2022-MPC/URRHH-OGA, de fecha 14NOV2022, emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, y recepcionado por la Secretaria Técnica del PAD en fecha 14NOV2022, para precalificar la falta administrativa contra el servidor por ausencias laborales conforme al registro y/o reporte digital diario, precisando que faltó a su centro de trabajo desde el 03 de noviembre de 2022 a la fecha (10NOV2022).

2.2. **Que**, a través del INFORME N° 78-2022-ST-RRHH-MPC de fecha 21NOV2022, emitido por el Secretario Técnico del PAD, solicita datos y el récord de asistencia de él servidor.

2.3. **Que**, mediante INFORME N° 844-2022-MPC/URRHH-OGA, de fecha 22NOV22, emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, donde se remite datos de él servidores obtenidos de la base de datos del sistema del T-Registro de la SUNAT y del CV del servidor, adjuntando el récord de asistencia de los meses de octubre y noviembre respecto al servidor en mención.





2.4. Que, con INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 022-2022-ST-RRHH-MPC con fecha recepción 22NOV2022, emitido por el Secretario Técnico del PAD, recomienda al Órgano Instructor el Inicio el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra del servidor de la Municipalidad Provincial de Calca: por la infracción administrativa disciplinaria al presuntamente transgredir lo

2.5. señalado en la Ley del Servicio Civil -Ley No 30057, artículo 85° respecto a las Faltas de Carácter Disciplinario donde refiere que "Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con Amonestación Verbal, Amonestación Escrita, suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo (...): de conformidad con los literales e) El impedir el funcionamiento del servicio público: j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario: n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo". Ley 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6°. sobre los Principios de la Función Pública indica en sus numerales que "El servidor público debe actuar de acuerdo a los siguientes principios: 3) Eficiencia y 4) Idoneidad", como en su artículo 7°. - sobre los Deberes nos indica en su numeral que "El servidor público debe actuar con: 6. Responsabilidad". REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CALCA, aprobado mediante DECRETO DE ALCALDIA N° 05-2020-A-MPC de fecha 23NOV2020. en su artículo 11°. son obligaciones del servidor conforme a lo indicado en sus literales b) y c); como en su artículo 12°, respecto a las prohibiciones del servidor señala que está impedido conforme a lo indicado en su literal i):

2.6. Que, mediante Resolución de Órgano instructor N° 001-URRHH-MPC-2022 de fecha 28NOV2022, se da el acto de inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador en contra de él servidor. por incurrir en la comisión de faltas y la transgresión de los principios y deberes éticos desarrollados y expuestos be la presente resolución, contenidos en la Ley del Servicio Civil-Ley N° 30057, Ley del código de Ética de la Función Pública-Ley N° 27815 y el Decreto de Alcaldía N° 005-2020-A-MPC que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Calca:

2.7. Que, a través de la Notificación N° 006-2022 se notificó en fecha 29NOV2022 y 30NOV2022, al señor CHAMPI QUISPE EDWIN la Resolución de Órgano instructor N° 001-URRHH-MPC-2022, en su domicilio real ubicado en la Calle Ucayali 607 del distrito y provincia de Calca, con las conformidades contenida en el artículo 21° del T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General-Ley N° 27444. notificado por la servidora Salas Salas Daniela identificada con DNI N° 71829609; debiendo precisar que la servidora encargada de notificar. fue en primera ocasión en fecha 29NOV2022, pero no encontrando a nadie en el domicilio del servidor. dejo constancia, volviéndose a notificar por segunda vez, sin que tampoco pudiera entregar directamente la notificación a persona alguna en el domicilio del servidor. por lo que se procedió a dejar por debajo de la puerta la notificación conjuntamente con la resolución y documentos respectivos, actos que han sido incorporados en el expediente:

2.8. Que, con INFORME FINAL DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 001-URRHH-MPC-2022 con fecha de recepción 23DIC2022. emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor. propone como sanción para el servidor trasuntado en el literal c) del artículo 88° de la Ley No 30057. es decir, la sanción de DESTITUCIÓN, precisándose además la INHABILITACIÓN como sanción accesoria de la destitución;

2.9. Que, mediante INFORMEN° 0031-2023-URH-OGA-MPC/ECHA con fecha de recepción 02FEB2023. emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, devuelve el expediente del PAD a Gerencia Municipal para que, en calidad de órgano sancionador como Titular de la Entidad, emita resolución correspondiente y oficialice la sanción recomendada por el órgano instructor:

III. LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS:

3.1. La falta incurrida del investigado:

Que, conforme se aprecia de los hechos expuestos que se sustentan la responsabilidad administrativa disciplinaria, este Órgano Sancionador considera que concurren elementos de prueba suficientes que acreditan que él servidor ha cometido la falta administrativa prevista en el literal e) j) y n) contenida en el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil-Ley No 30057. que establece expresamente que: "e) El impedir el funcionamiento del servicio público. j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario. n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo". Ley 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6°. sobre los Principios de la Función Pública indica en sus numerales que "El servidor público debe actuar de acuerdo a los siguientes principios: 3) Eficiencia y 4) Idoneidad". como en su artículo 7°. - sobre los Deberes nos indica en su numeral que "El servidor público debe actuar con: 6.





Responsabilidad". REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CALCA, aprobado mediante DECRETO DE ALCALDÍA N° 05-2020-A-MPC de fecha 23NOV2020, en su artículo 11°. son obligaciones del servidor conforme a lo indicado en sus literales b) y c); como en su artículo 12°. respecto a las prohibiciones del servidor señala que está impedido conforme a lo indicado en su literal i);

Que, sobre el particular debemos precisar que para que se verifique la falta acotada en que de manera previa a la comisión de la misma exista un acto, norma o contrato en la que establezca claramente las funciones recomendadas del servidor pública. siendo que en el presente caso dicha condición se cumple. pues conforme al INFORME N° 844-2022-MPC/URRHH-OGA, de fecha 22NOV22, emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, el servidor. CHAMPI QUISPE EDWIN tenía el cargo de Guardian del Palacio Municipal bajo contrato del Decreto Supremo N° 1057-CAS y que conforme al récord de asistencia acorde al registro y/o reporte digital diario, se puede evidenciar que faltó al centro de trabajo desde el día 03NOV2022 hasta la fecha de emisión del informe antes citado; evidenciando su ausencia al centro de trabajo. perjudicando en normal funcionamiento de acuerdo a sus funciones derivadas en la Municipalidad Provincial de Calca;

Que, debe considerarse en la graduación de la sanción a aplicar que el servidor investigado conforme se aprecia en el INFORME N° 844-2022-MPC/URRHH-OGA de fecha 22NOV22, emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, labora para la Municipalidad Provincial de Calca desde el 03JUL2020 contratado bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057-CAS. Siendo que los hechos ocurrieron a finales del año 2022 en el mes de noviembre por lo tanto debe considerarse que nos encontramos ante un servidor público que ostenta años de experiencia dentro de la función asignada lo cual representa una mayor exigencia en el ejercicio de la función y por lo tanto. un mayor desvaloren la conducta imputada.

Que, en tal sentido debe considerar además que concurre como elemento de proporcionalidad a efectos de regular la sanción aplicable el hecho que nos encontramos frente al ejercicio de sus funciones para las cuales fue contratado el servidor.

3.2. Descripción de los hechos:

Que, mediante INFORME N° 819-2022-MPC/URRHH-OGA de fecha 10NOV22 el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, deriva a la secretaria técnica con el fin de precalificar la falta administrativa en contra del servidor por ausencias laborales conforme al registro y/o reporte digital diario, precisando que faltó a su trabajo desde el 03NOV2022, hasta la fecha de emisión del informe antes citado, precisando la ausencia del servidor CHAMPI QUISPE EDWIN hasta la fecha 22NOV2022 donde el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos emitió el INFORME N° 844-2022-MPC/URRHH-OGA conforme se evidencia en el registro de control biométrico de asistencia de entrada y salida del servidor, como se registra en los INFORMES N° 819-2022-MPC-URRHH-OGA INFORMEN° 844-2022-MPC/URRHH-OGA, donde se acredita que, el infractor solo asistió a su centro de labor como última fecha registrada el 02NOV22 sin justificación alguna escrita o verbal o comunicación a su jefe inmediato acerca de su abandono del cargo en su centro de trabajo, afectando así el normal desempeño de las funciones en la entidad Municipal, teniéndose que realizar la rotación del personal para cubrir ese turno de guardián de palacio municipal. Vale decir que el abandono se produce cuando las ausencias superan los tres (3) días consecutivos, o cuando se produzca cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) en un periodo de ciento ochenta días calendario.

Que, ante estos hechos advertidos que involucran al servidor de la Municipalidad Provincial de Calca, es necesario aplicar la presente sanción, indicando que la sanción a imponerse es proporcional a los hechos, circunstancias y previo análisis del caso:

3.3. Normas vulneradas.

Que, conforme se aprecia de los hechos expuestos que sustentan la responsabilidad administrativa disciplinaria, el Órgano Instructor considera que concurren elementos de prueba suficientes que acreditan que dicho investigado, de conformidad del expediente y los documentos que sustentan las presentes faltas disciplinarias, por lo que pudo determinar que el servidor ha incurrido en la falta administrativa prevista en:

LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057

ARTÍCULO 85°. - *Faltas de Carácter Disciplinario.* -*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con Amonestación Verbal, Amonestación Escrita, suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo (...) literal e) El impedir el funcionamiento del servicio público. j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario. n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo;*

LA LEY 27815-LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

ARTÍCULO 6°. -*PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.*

3. E ficiencia. - *Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.*





4. *Idoneidad.* -Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 7º. -DEBERES.

6.-*Responsabilidad.* -"Todo servidor debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública (...)."

EL DECRETO DE ALCALDÍA N° 05-2020-A-MPC de fecha 23NOV2020. que aprueba el REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CALCA.

ARTICULO 11º. -DE LAS OBLIGACIONES

b. *Cumplir personalmente con las funciones inherentes al cargo que desempeña, ejerciéndolas con honradez, lealtad, dedicación y eficiencia, debiendo conocer las labores del cargo (...).*

c. *Desempeñar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, eficiencia, probidad y con pleno sometimiento a la Constitución Política del Perú, las leyes, y el ordenamiento jurídico nacional.* ARTICULO 12.-DE LAS PROHIBICIONES

i. *Cometer actos que, de manera directa o indirecta, perjudiquen o afecten el nombre de la Entidad o su patrimonio.*

IV. DESCARGOS DEL SERVIDOR INVESTIGADO

El servidor CHAMPI QUISPE EDWIN NO PRESENTO NINGÚN DESCARGO Y/O RECURSO ADMINISTRATIVO.

V. LA SANCIÓN IMPUESTA:

Que, al haberse llegado a la culminación de la presente fase, de conformidad con la dispuesto por el artículo 106º del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, habiéndose llevado a cabo el análisis e indagaciones necesarias para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor sobre la base sobre la base del INFORME N°819-2022-MPC/URRHH-OGA de fecha 10NOV22.y el INFORME N° 844-2022-MPC/URRHH-OGA de fecha 22NOV2022, que adjunta el récord de asistencia de los meses de octubre y noviembre del servidor CHAMPI OUISPE EDWIN, la misma que constituye Prueba Pre-Constituida, al identificar que el servidor habría inasistido 20 días al centro de labor, desde la fecha 02NOV2022 hasta la recepción del INFORMEN° 844-2022-MPC/URRHH-OGA de fecha 22NOV2022 por la Secretaría Técnica; no habiendo descargo alguno por parte del servidor; por lo que, la SANCIÓN PRINCIPAL a imponer es la de DESTITUCIÓN del servidor CHAMPI QUISPE EDWIN, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 90º de la Ley del Servicio Civil -Ley N° 30057, donde determina que, "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta, se oficializa por resolución del titular de la entidad pública, la apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil": consecuentemente como SANCIÓN ACCESORIA a imponer es INHABILITACIÓN de conformidad con el artículo 105º de la norma precitada, que establece que "Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario"; por transgredir lo señalado en la Ley del Servicio Civil -Ley No 30057, artículo 85º sobre Faltas de Carácter Disciplinario, donde refiere que "Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con Amonestación Verbal, Amonestación Escrita, suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo (...); de conformidad con los literales e) El impedir el funcionamiento del servicio público: j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario: n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo". Ley 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública que en su artículo 6º sobre los Principios de la Función Pública indica en sus numerales que "El servidor público debe actuar de acuerdo a los siguientes principios: 3) Eficiencia y, 4) Idoneidad", como en su artículo 7º. - sobre los Deberes nos indica en su numeral que "El servidor público debe actuar con: 6. Responsabilidad". REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CALCA, aprobado mediante Decreto de Alcaldía n 05-2020-A-MPC de fecha 23NOV2020, en su artículo 11 refiere que, son obligaciones del servidor conforme a lo indicado en sus literales b) y c): como en su artículo 12º, respecto a las prohibiciones del servidor señala que está impedido conforme a lo indicado en su literal i):

VI. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN:

Que, con fines de determinar la sanción a imponerse es de aplicación los artículos 87º y 91º de la Ley de Servicio Civil y el artículo 103 del Reglamento de la Ley Servicio Civil, los cuales estipulan que debe realizarse en proporción a la falta cometida, debiéndose evaluar el cumplimiento de nueve (09) condiciones, sin que necesariamente concurren todos a la misma vez; asimismo, deberá motivarse de forma clara, identificando la relación entre los hechos y la falta, la naturaleza y gravedad de la infracción, contemplando los antecedentes del servidor, los supuestos eximentes de responsabilidad y los atenuantes de la responsabilidad administrativa disciplinaria:





Que, la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres subprincipios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

Que, por tales motivos, se analizará las condiciones existentes en relación a la falta cometida, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre del 2021:

a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** La ausencia y abandono del servidor a su centro de trabajo desde el 02NOV2022 hasta la emisión del INFORMEN° 844-2022-MPC/URRHH-OGA en fecha 22NOV2022, configura una infracción a los intereses de la entidad en el cumplimiento de sus funciones establecidas en su contrato, en los instrumentos de gestión de la entidad, funciones encomendadas por su jefe inmediato, como las demás funciones y atribuciones que le correspondan conforme a ley y responsabilidades que se deriven del cumplimiento de sus funciones.

b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** En el presente caso, el servidor no ha alterado, destruido, suprimido, borrado u ocultado videos, imágenes, documentación u otra información que impida sancionar la falta. Por tal motivo, a criterio de este órgano sancionador, no se cumple con esta condición;

c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** En el presente caso el servidor ostenta la plaza Guardian del Palacio Municipal, por lo que no tiene subordinación a cargo, trabajador contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057- CAS. por lo que tenía conocimiento de que su ausencia laboral interrumpía y/o dificultaba la labor de la entidad en las demás funciones y atribuciones que le corresponden conforme a ley, y responsabilidades que se deriven del cumplimiento de sus funciones. Por tal motivo, a criterio de este órgano sancionador, se cumple con esta condición;

d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** En el presente caso, la falta se inició cuando el servidor ingreso a laborar el día 02NOV2022, registrando su hora de ingreso a las 06:09 a.m. al centro de trabajo, abandonando injustificadamente en centro de trabajo durante su jornada de labor, impidiendo el normal funcionamiento del servicio público en el cumplimiento de sus funciones: no volviendo al centro de trabajo hasta el momento de la emisión del INFORME N9844-2022-MPC/URRHH-OGA en fecha 22NOV2022, conforme se puede verificar en el récord de asistencia del registro de control biométrico de asistencia de entrada y salida del servidor ausentándose por 20 días hasta ese momento. Por tal motivo, a criterio de este órgano sancionador, se cumple con esta condición;

e) **La concurrencia de varias faltas.** De la revisión y análisis del documentación obrante en el expediente administrativo, se ha determinado la existencia de un concurso de faltas administrativas por la trasgresión de lo señalado en la Ley del Servicio Civil-Ley N°0057, artículo 85° respecto a las Faltas de Carácter Disciplinario donde refiere que "*Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con Amonestación Verbal, Amonestación Escrita, suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo(.): de conformidad con los literales e) El impedir el funcionamiento del servicio público: j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco(5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario. l) más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario: n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*". Ley 27815 -Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6º, sobre los Principios de la Función Pública indica en sus numerales que "*El servidor público debe actuar de acuerdo a los siguientes principios: 3) Eficiencia y, 4) Idoneidad*", como en su artículo 7º. sobre los Deberes nos indica en su numeral que "*El servidor público debe actuar con: 6. Responsabilidad*". REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CALCA, aprobado mediante DECRETO DE ALCALDÍA N° 05-2020-A-MPC de fecha 23NOV2020, en su artículo 11º, "*son obligaciones del servidor conforme a lo indicado en sus literales b) y c); y c); como en su artículo 12º, respecto a las prohibiciones del servidor señala que "está impedido conforme a lo indicado en su literal i). Por tal motivo, a criterio de este órgano sancionador, se cumple con esta condición;*

f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.** En el presente caso, de la revisión del expediente administrativo, no se ha determinado la participación de más servidores en la comisión de faltas;

g) **La reincidencia en la comisión de la falta.** El servidor investigado no es reincidente en la comisión de la falta cometida. Por tal motivo, a criterio de este órgano sancionador, no se cumple con esta condición;

h) **La continuidad en la comisión de la falta.** La imputación de las faltas por razón de ausentarse injustificadamente por más de tres días, por parte del servidor se inició el 02NOV2022, el mismo que habría continuado después de la emisión y





presentación del INFORME N° 844-2022-MPC/URRHH-OGA en fecha 22NOV2022; Por tal motivo, a criterio de este órgano sancionador, se cumple con esta condición;

i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** De la revisión del expediente administrativo se advierte que no ha tenido beneficios ilícitos en materia económica; empero, se habría configurado una obtención ilícita en el extremo de la contabilización del tiempo de su relación laboral, por cuanto administrativamente mantenía esa relación laboral con la Municipalidad Provincial de Calca a pesar que ya no realiza labor efectiva en esta Entidad.

Que, adicionalmente, el artículo 9º de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes de él servidor. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el presente caso que el abandono y la ausencia injustificada a laborar fue por más de tres días consecutivos, reviste una especial gravedad irreparable a la administración; sin embargo, la infracción cometida ha sido continuada por más de 20 días, sin mediar motivo alguno:

Que, de igual modo, el artículo 103º del Reglamento General de la Ley No 30057 prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, considerándolo como un atenuante en caso la falta sea pasible de ser subsanada o reparada: por el contrario, si la trascendencia de la falta es muy grave, su subsanación no se considera como atenuante. A propósito de la atenuación, el literal g) del numeral 3 del artículo 248º (actualmente 239º) y el literal a) del numeral 2 del artículo 257º (actualmente 236-A) del TUO de la Ley No 27444, establece que para graduar la sanción debe evaluarse la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor y el reconocimiento de la responsabilidad. En el presente caso, él servidor, no ha presentado medio probatorio alguno que acredite y justifique su ausencia laboral desde el día 02NOV2022 hasta el momento de la emisión y presentación del INFORME N9844-2022-MPC/URRHH-OGA en fecha 22NOV2022, a pesar de que él servidor era consciente que no está concurriendo a laborar; es decir, realizó su conducta con intención, y no ha reconocido su falta, ni tampoco ha ocurrido algún supuesto eximente de responsabilidad como lo prevé el artículo 104º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, motivos por los cuales, no existe en el proceso, presupuestos atenuantes o eximentes de responsabilidad que hayan sido acreditados por el servidor investigado;

Que, en suma, habiéndose acreditado el impedimento de las funciones y atribuciones que le correspondan conforme a ley, y responsabilidades que se deriven del cumplimiento de sus funciones, el abandono y la ausencia injustificada al centro laboral por más de tres días en el periodo del día 02NOV2022, hasta el momento de la emisión y presentación del INFORME N°844-2022-MPC/URRHH-OGA en fecha 22NOV2022 por el servidor, prevista en el artículo 85º, literal e), j) y n) de la Ley N° 30057, se ha configurado la falta disciplinaria de impedimento de funcionamiento, abandono de trabajo e incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo y para determinar el tipo de sanción que se aplicará, se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87º y 91º de la acotada ley, en concordancia con los artículos 103º y 104º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, advirtiéndose que se ha afectado el bien jurídico constituido por la administración protegido por el Estado, así como se ha determinado que conocía que no podía ausentarse sin autorización de su jefe inmediato y/o emisión de resolución administrativa: asimismo, se ha establecido que la comisión del hecho es una falta cometida y realizada con pleno conocimiento y voluntad por parte del servidor: por tanto, se acredita que se cumplió con las condiciones para graduar la sanción, asimismo no obra en autos, medio probatorio alguno o circunstancia que justifique, atenué y/o exima de la responsabilidad de él servidor:

Que, por tales consideraciones, sabiendo que él servidor ha impedido en normal funcionamiento de la entidad por el incumplimiento de sus funciones, ausencia y abandonado su centro laboral desde diciembre del 2014, sin autorización que lo justifique, específicamente desde el día 02NOV2022 hasta el momento de la emisión y recepción del INFORME N° 844-2022-MPC/URRHH-OGA en fecha 22NOV2022(20 días) y, al no haber intentado siquiera justificar, atenuar y/o reconocer su responsabilidad hace evidente que, la imposición de la suspensión, no haría reflexionar ni reivindicar la conducta del servidor, más aún, si hasta la fecha no ha intentado siquiera explicar que ha estado haciendo; motivos por los cuales, de conformidad con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, es de aplicación la sanción más grave y adecuada que es la DESTITUCIÓN, separándolo de la función pública, el cual se hace eficaz desde el día siguiente de su notificación, indistintamente de que la misma hubiera adquirido la condición de firme o hubiera sido objeto de agotamiento de la vía administrativa, es decir su conclusión de vínculo laboral con la Municipalidad Provincial de Calca es automática a partir de la notificación de la presente resolución, aun cuando interponga el recurso de reconsideración o apelación.

Que, estando a lo expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por el T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley No 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JU y, en uso de las facultades conferidas por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° IOI-2015-SERVIR-PE, actualizada mediante Resolución de Sala Plena No OOI-2016-SERVIR/TSC y modificada por resolución de Presidencia Ejecutiva N° D92-2016-SERVIR-PE:





RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.-IMPONER la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN** al señor **CHAMPI QUISPE EDWIN** identificado con DNI N° 40643366, contratado bajo el Decreto Legislativo N° 1057-CAS, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en la Ley del Servicio Civil-Ley N° 30057, artículo 85° respecto a las Faltas de Carácter Disciplinario; de conformidad con los literales "e) *El impedir el funcionamiento del servicio público*; f) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario*; n) *El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*". Ley 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6° sobre los Principios de la Función Pública indica en sus numerales que, "*El servidor público debe actuar de acuerdo a los siguientes principios :3) Eficiencia y 4) Idoneidad*". como en su artículo 7°. - sobre los Deberes nos indica en su numeral que "*El servidor público debe actuar con: 6. Responsabilidad*". REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CALCA, aprobado mediante DECRETO DE ALCALDÍA N° 05-2020-A-MPC de fecha 23NOV2020.en su artículo 11°, son obligaciones del servidor conforme a lo indicado en sus literales b) y c); como en su artículo 12°. respecto a las prohibiciones del servidor señala que está impedido conforme a lo indicado en su literal i). **DESTITUCIÓN** que es eficaz a partir del día siguiente de su notificación al servidor antes mencionado.

ARTÍCULO SEGUNDO.-DECLARAR la **INHABILITACIÓN** automática para el ejercicio de la función pública al señor **CHAMPI QUISPE EDWIN** por el plazo de cinco (5) años, para el ejercicio de la función pública, de conformidad con el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo 105° del Reglamento de la Ley Servir, en atención a que se le impuso la destitución, acarreado la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública, una vez que la sanción impuesta en la presente resolución quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

ARTÍCULO TERCERO.- REGISTRAR la presente sanción en el legajo personal del señor **CHAMPI QUISPE EDWIN**, así como en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 90° y 98° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 93° y 124° del Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM, el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y el artículo 263° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que modifica el Texto Único de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO CUARTO. - PRECISAR que el señor **CHAMPI QUISPE EDWIN** tiene el derecho a interponer recurso de reconsideración o apelación, dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación: en el caso de reconsideración debe ser presentada ante el mismo órgano que impuso la sanción (Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Calca) quien se encargará de resolverlo. su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. La apelación es presentada ante este Órgano Sancionador y es elevada para que sea resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Calca conserve el expediente administrativo disciplinario, conforme a sus funciones establecidas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil-Ley N° 30057".

ARTÍCULO SEXTO. -TRANSCRIBIR la presente resolución a la Unidad de Recursos humanos para sus fines; asimismo, notificar al señor **CHAMPI QUISPE EDWIN**, con las conformidades contenida en el artículo 21° del T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General-Ley No 27444.modificado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTICULO SETIMO: La Unidad de Estadística e Informática de esta Municipalidad, cumpla con publicar esta resolución en la página web de esta Municipalidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CALCA
D^o Hector Acurio Cruz
GERENTE MUNICIPAL
DNI 23928972