



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

Sullana, 21 febrero del 2020.

VISTO:

Que, visto el expediente administrativo que contiene el Informe de Precalificación N° 0143-2019/MPS-GAyF-SG.RR.HH-ST del 18.07.2019, Oficio N° 007-2020/MPS-GM-GAyF-RRHH-PAD del 07.01.2020, Expediente de Tramite Documentario N° 1563 de fecha 15.01.2020 de descargos del servidor Luis Segundo Sánchez Huertas, Informe Legal de Instrucción de PAD N° 002-2020/MPS-GAyF-SGRRHH del 07.02.2020; y

CONSIDERANDO:

Que los Capítulos I y II del Título V de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, regulan el régimen disciplinario y procedimiento sancionador respectivamente, y el artículo 92° señala a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, indicando que las mismas cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico.

Que, el Artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-014-PCM, expresa *"La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que existe 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 servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción) correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones"*.

Que, el Artículo 115° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece *"La resolución del Órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. (...) El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida, b) La sanción impuesta, c) El plazo para impugnar, d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación"*.

Que la Directiva N° 012-2015-SERVIR/GPGSC propone las estructuras que deben contener los informes y actos que se emitan en el procedimiento administrativo disciplinario, en el presente caso se observa que el Anexo F, señala la estructura del Acto de Sanción Disciplinaria, de la siguiente manera:

I. RESPECTO A LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

1.1. *Que con Informe N° 004-2019/MPS-SGRR.HH.LACHLL de fecha 08 de Febrero del 2019,*



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

el Sr. Luis Alberto Chunga Lloclla, encargado del Control de asistencia en la Sub Gerencia de Recursos Humanos; informa a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, de las inasistencias del personal obrero de limpieza, inasistencias que han sido corroboradas con el registro del reloj marcador instalado en el ambiente del Amador Agurto Colonna, donde registran sus asistencia.

1.2. Que con Proveído N° 1236-2019/MPS-GAF-RRHH en fecha 13 de Junio del 2019, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remitió a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios los actuados a fin de que proceda a realizar la investigación correspondiente en el marco de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento General.

1.3. Que con Informe de Precalificación N° 0143-2019/MPS-GAF-SG.RR.HH-ST en fecha 18 de Julio del 2019, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomienda:

- Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra: Sr. Luis Segundo Sánchez Huertas, identificado con DNI N° 03673227, servidor obrero nombrado, contratado bajo el régimen laboral N° 728° "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", con domicilio en Castro Silva N° 165-Sullana-Piura; desempeñándose como Obrero de Limpieza Pública al momento de la comisión de la presunta falta.
 - Posible Sanción que corresponde es una destitución regulada en el Art. 90° de la Ley el Servicio Civil, Ley N° 30057, en concordancia con el Decreto Legislativo N° 728° Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo (24° y 25° causas justas de despido), y su Reglamento Decreto Supremo N° 003-97-TR Artículo 25° literal h).
 - Iniciar el proceso administrativo disciplinario dentro del plazo de Ley precisado en la normatividad de la materia acotada en el presente informe, con la finalidad de cautelar el debido proceso.
- (...)



II. FALTA INCURRIDA, DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y NORMAS VULNERADAS:

2.1. FALTA INCURRIDA:

2.1.1. HABERSE AUSENTADO INJUSTIFICADAMENTE DEL CENTRO DE LABORES DURANTE EL DEL AÑO 2018, los días 06, 25 y 29 de enero; 05 y 27 de febrero; 05, 07, 08, 14 y 22 de marzo; 05 y 09 de abril; 24, 26 y 28 de mayo; y 18 de junio del año 2018, ACUMULANDO UN TOTAL DE 16 INASISTENCIA INJUSTIFICADAS NO CONSECUTIVAS Y EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA (180) DIAS, cuando laboraba como obrero de limpieza pública en la Sub Gerencia de Gestión Integral de Residuos Sólidos de la MPS.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

2.2.1. Que, con Oficio N° 007-2020/MPS-GM-GAF-RRHH.PAD, se comunica al servidor Luis Segundo Sánchez Huertas, el inicio del Procedimiento Administrativo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

Disciplinario, en su contra, por la comisión de las presuntas faltas de carácter disciplinario descritas en el presente y cuya posible sanción que corresponde es una destitución regulada en el artículo 90° de la Ley de Servicio Civil N° 30057.

2.2.2. Que, a través de Expediente N° 1563 de fecha 15 de Enero del 2020, el servidor **LUIS SEGUNDO SANCHEZ HUERTAS** hace llegar su descargo a la Sub Gerencia de Recursos Humanos. Precisando:

- *"1. Que, antes de enervar los hechos imputados, es importante determinar que existe una confusión sobre la aplicación de la Ley N° 30057, dado que, a los servidores municipales adscritos al régimen laboral privado; es decir a los obreros municipales, en los que se encuentra el suscrito, no se le aplica esta norma, dado que si bien, el Tribunal del Servicio Civil estableció que, a partir del 05 de mayo del 2016, el régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057, es aplicable a los obreros municipales, no es menos cierto que dada la inconstitucionalidad de la primera disposición complementaria final de la Ley citada; es importante tener presente que, si bien la norma de Servir en su primera disposición complementaria final señala que: "No están comprendidos en la presente Ley (...) Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales"; y como consecuencia de la sentencia recaída en los Expedientes Acumulados N°s 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, publicada en el diario oficial El Peruano el 04 de mayo del 2016, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el primer párrafo de la primera disposición complementaria final, se generó la confusión que la Ley N° 30057, y su reglamento serían aplicable a los obreros municipales. 2. Sin embargo, a pesar de existir una norma especial como es el artículo 37° de la Ley Orgánica frente a una general, el Congreso de la República, con el objeto que no se generen confusiones al respecto emitido la Ley N° 30889, donde preciso en su artículo único"... que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral." Siendo por ello inaplicable al suscrito el procedimiento administrativo sancionador, iniciado por la comuna de Sullana."*
- *"3. Sin perjuicio de lo indicado, ya desde la óptica del derecho laboral privado y en aplicación del D.S. N° 003-97-TR T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, se tiene que uno de los principios que informa la*





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

facultad disciplinaria del empleador es el principio de inmediatez, siendo que, para el máximo intérprete de la Constitución, este principio exige sancionar al trabajador por la comisión de falta grave tan pronto sea conocida. La falta no sancionada oportunamente se reputa condonada u olvidada. Cabe señalar que en ese mismo sentido, criterio expresado en las sentencias STC Exp. 3860-2013-PA/TC, la Cas. N° 141-98-Lambayeque STC, Exp. N° 1799-2002-AA/TC, STC Exp. N° 976-2001-AA/TC y STC Exp N° 0206-2005-PA/TC; que por lo que teniendo en cuenta que conforme se indica en documento notificado, los hechos supuestamente imputados son del 11 de agosto del presente año, a la fecha de imputación han transcurrido 3 meses, lo cual escapa a toda óptica de inmediatez ”.

- *“4. En ese contexto se tiene que el suscrito con fecha 14 de agosto se le imputó la falta de abandono de trabajo, habiendo incluso con fecha 22 de agosto el suscrito efectuado sus descargos, siendo que el proceso continuo habiendo sido declarado con Resolución N° 0301-2019/MPS-GAyF nulo, volviéndose a retrotraer el mismo para que sea el área de recursos humanos la que se desenvuelva como órgano instructor. 5. Que, sobre este punto es importante indicar que si bien toda la administración se manifiesta frente a un administrado a través de un acto administrativo, lo cierto es que la posición jurídica que tiene el suscrito por la relación laboral, es la de un trabajador, y que los procedimientos productos de la facultad sancionadora del empleador, pueden ser asimilados a un procedimiento administrativo, no es menos cierto también, que este particular procedimiento y en general todos los procedimientos dentro del marco del régimen laboral privado, no responden a los mismos principios, sino que dada la naturaleza tuitiva, del marco legal laboral, en mérito al principio de especialidad, el procedimiento sancionador laboral devenido del régimen laboral privado, se le debe desarrollar entre otros principios con respecto a su resolución (terminación o solución), bajo el principio de inmediatez, y es que es de vital importancia recordar a los funcionarios de la comuna que este principio marca la oportunidad del ejercicio de la facultad sancionadora regulada en el artículo 9 del T.U.O. del D. Leg. N° 728, toda vez que como dice el Dr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos se entiende que “el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador”, lo cual claro está no se agota en el acto propio del despido sino para el procedimiento sancionador en sí; de este modo, el principio de inmediatez le impone un límite a la facultad sancionadora del empleador.”*
- *“6. Este límite a la facultad sancionadora del empleador surge porque el derecho laboral entiende que si existe un plazo de tiempo extenso e irrazonable entre el momento en que el empleador detectó la comisión de una falta grave y el inicio del procedimiento de despido e imposición de*





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

alguna sanción, esa falta grave sea perdonado u olvidado y por lo tanto se ha decidido mantener la vigencia de la relación laboral, ello dado que la vocación del derecho laboral mantener la vigencia de una relación laboral, siendo que ello ha venido siendo acogida como criterio jurisprudencial constitucional como de la justicia ordinaria laboral, más aún si esto, guarda coherencia con un sentido de elemental seguridad jurídica, puesto que se busca que no exista de forma permanente la posibilidad de perseguir de forma indefinida o por un largo tiempo, por faltas cometidas por el trabajador a lo largo de su desarrollo, por ello resulta importante que el empleador, frente al conocimiento de la comisión de una falta grave o falta en general, por parte de un trabajador – el empleador tiene la potestad de imponer o no un despido; no está obligado a hacerlo, pudiendo perfectamente el empleador decidir no hacer uso de esta facultad que el ordenamiento le ha conferido.”

- *“7. Cabe observar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el artículo 10° de su Recomendación N° 166 (Recomendación sobre la Terminación del Trabajo de 1982) establece que: “Se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un periodo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta.”*
- *“8. Que, en ese sentido habiendo el órgano encargado de sancionar tomado conocimiento con el Informe de Precalificación N° 0143-2019/MPS-GAyF-SG.RR.HH-ST del 18.07.2019, han transcurrido más de 5 meses, no siendo válido alegar por parte de la comuna que se ha anulado el procedimiento administrativo, puesto que, ese error no es imputable al trabajador, no pudiéndose beneficiar la comuna de su propia negligencia, por lo que en aplicación del principio de inmediatez, a la fecha la falta ha quedado condonada, no siendo posible que el empleador ejerza su facultad sancionadora, siendo fraudulento todo acto de sanción que pretenda ejercerse”.*

- 2.2.3. Con Informe Legal de Instrucción de PAD N° 002-2020/MPS-GAF-SGRR.HH de fecha 07 de Febrero del 2020, la Sub Gerencia de Recursos Humanos en su condición de Organo Instructor, precisa lo siguiente:

Respecto a los argumentos 1. y 2. del servidor en donde manifiesta que no se le debe aplicar el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, en atención a la Ley N° 30889, que refiere que los obreros regionales y obreros locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

Precisa que la Autoridad Nacional de Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 124-2019-SERVIR/GPGSC del 23.01.2019, ya se ha pronunciado al respecto y **Concluye:** “(...) 3.2.Teniendo en cuenta la aplicación transversal del Sistema



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a todas las entidades del Estado, es necesario señalar que la precisión del régimen de los obreros municipales como servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de ninguna manera podría implicar su exclusión de las demás disposiciones y/o normas que regulan el SAGRH, ni de la rectoría de SERVIR, pues este sistema administrativo es aplicable a todas las entidades del sector público, y en consecuencia, a sus servidores. 3.3. Los obreros municipales se encuentran sujetos al procedimiento administrativo disciplinario regulado para el personal del sector público, el mismo que actualmente -indistintamente al régimen laboral que ostente el servidor (D.L. 728, 276, 1057)- es el regulado por la LSC, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N 02- 2015-SERVIR/GPGSC."

Respecto al argumento 3. del servidor en donde hace referencia al principio de inmediatez laboral, por el cual la sanción de una falta laboral debe ser aplicada en un tiempo razonable; ya que de lo contrario se presumiría condonada.

Precisa que en este caso no se aplica tal principio; ya que, al encontrarse el servidor investigado sujeto al procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, el marco normativo de la LSC prevé dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el periodo entre la comisión de la infracción (3 años) o la fecha que tomó conocimiento la autoridad (1 año) y el inicio del procedimiento disciplinario. El segundo, la prescripción del procedimiento, es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción. Por lo que evidentemente las faltas imputadas al servidor investigado, no han prescrito.

Respecto al argumento 4. del servidor donde señala que la posición jurídica que tiene por la relación laboral, es la de un trabajador del régimen laboral privado y que el procedimiento sancionador laboral devenido de este régimen se le debe desarrollar entre otros principios con respecto a su resolución (terminación o solución), bajo el principio de inmediatez.

Precisa que dichos argumentos no se aplican en su caso, porque como ya lo hemos manifestado en líneas precedentes, el servidor investigado está sujeto al régimen laboral de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y por lo tanto no se puede aplicar el principio de inmediatez laboral ni tampoco lo estipulado en el artículo 9 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728.

Respecto al argumento 6. del servidor en el que refiere a que dentro de los lineamientos del derecho laboral, la entidad tendría la potestad de imponer o no un despido, pudiendo perfectamente el empleador decidir no hacer uso de esta facultad que el ordenamiento le ha conferido.

Precisa que está fuera de contexto, porque en este caso el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario responde al hecho de que la entidad está en la obligación de sancionar las faltas administrativas disciplinarias cometidas por el servidor; en atención, a la potestad sancionadora del Artículo 91° del Reglamento





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, expresa *"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 servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso..."*.

Respecto al argumento 7. del servidor en el que reitera que la falta administrativa disciplinaria que se le atribuye habría prescrito, por no haberse tomado medidas dentro de un plazo razonable.

Precisa que dentro del marco normativo de la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057, esta falta disciplinaria sólo prescribiría a los tres (03) años de cometida y, evidentemente este no es el caso, porque la oficina de Recursos Humanos de la Entidad ha tomado conocimiento antes de que opere la prescripción.

Respecto al argumento 8. del servidor en el que hace una mala interpretación de la Resolución Gerencial N° 0301-2019/MPS-GAyF del 09.12.2019, mediante la cual se declara la nulidad a partir del Oficio N° 008-2019/MPS-GM-GAyF-RRHH-PAD de fecha 14 de agosto del año 2019, y se retrotrae el Procedimiento Administrativo Disciplinario (P.A.D.) seguido contra el servidor obrero nombrado Luis Segundo Sánchez Huertas hasta antes de la emisión del Oficio N° 008-2019/MPS-GM-GAyF-RRHH-PAD de fecha 14 de agosto del año 2019, debiendo la Sub Gerencia de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor continuar el Procedimiento conforme a sus estado y naturaleza.

Precisa que la Entidad no ha incurrido en alguna negligencia administrativa sino que, de acuerdo a ley, ha declarado nulo un acto administrativo dentro del P.A.D. sin excluirlo de la falta cometida.

Por lo que en mérito a los argumentos expuestos en las líneas que preceden, luego de realizar un análisis de los hechos informados mediante el Informe de Precalificación N° 0143-2019/MPS-GAyF-SG.RR.HH-ST del 18.07.2019, medios de prueba contenidos en dicho expediente, el descargo presentados por el servidor obrero **LUIS SEGUNDO SANCHEZ HUERTAS** y la documentación recabada, se concluye que la conducta incurrida por el servidor se subsume en el supuesto de hecho descrito en la falta que se le atribuye. Advirtiéndose que el servidor no ha desvirtuado las imputaciones que le fueron formuladas. Pronunciándose sobre la comisión de la falta, en el sentido de que existen indicios suficientes para determinar que el servidor Luis Segundo Sánchez Huertas, ha incurrido en falta administrativa disciplinaria, por lo que recomienda la aplicación de la sanción de Destitución.

Precisa que en cumplimiento de lo preceptuado en el literal f) del Art. 114° del Reglamento General de la Ley N° 30057, adjunta proyecto de resolución de sanción,





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

Asimismo, sin perjuicio de lo recomendado, informa que esta Gerencia como Organismo Sancionador, puede modificar la sanción propuesta, en aplicación del Art. 90° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

2.3 NORMAS VULNERADAS:

➤ LEY N° 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL.

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario, que a la letra dice:

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo Proceso Administrativo:

La comisión de la falta **Administrativa Disciplinaria** realizada por el servidor obrero **LUIS SEGUNDO SANCHEZ HUERTAS**, se subsume en el Artículo 85° en su Literal j:
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.**

DECRETO LEGISLATIVO N° 728 "LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL".

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, literal a) La comisión de falta grave;

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Son faltas graves inc. h.

h) **El abandono de trabajo** por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario **o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario;** hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

➤ DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR REGLAMENTO DE LA "LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL" D.L. 728:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves inc. h.

h) **El abandono de trabajo** por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario **o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario,** hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

➤ REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA (RIT).

Artículo N° 57°. Causa Justa de Despido Relacionada con la Conducta del Trabajador.

Son causas justas de despido relacionado con la conducta del trabajador literal a).

a) La comisión de falta grave.

Artículo N° 58°. Falta grave, literal h.

La falta grave es aquella infracción disciplinaria por comisión u omisión, por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan de la relación de trabajo, en tanto con la infracción, de conformidad a lo previsto por ley o el presente reglamento, se ha afectado directamente la prestación de Servicios Públicos Municipales.

h) El abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos, la ausencia injustificada por más de cinco (05) días en un período de treinta (30) días calendarios o *más de quince (15) días en un período de ciento ochenta (180) días calendario*; sin perjuicio de que hayan sido sancionadas disciplinariamente en cada caso.

Que, habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y las faltas cometidas por el servidor **LUIS SEGUNDO SANCHEZ HUERTAS**, los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa atribuible al servidor investigado, así como la no concurrencia de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el Artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Este órgano sancionador ha establecido de la revisión de los actuados que aparecen indicios más que suficientes, que conllevan a concluir que la conducta demostrada por el servidor **LUIS SEGUNDO SANCHEZ HUERTAS**, constituye FALTA y existe toda la previsión legal para su sanción, pues ha transgredido los principios y deberes que debe cumplir todo servidor público.

III. SANCIÓN A APLICARSE:

3.1. De conformidad al Art. 91° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, prescribe lo siguiente: *"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 sanciones establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la Entidad Pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor"*¹.

3.2. *Que de esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87 de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo los siguientes:*

¹ Fundamento 64, de la Resolución N° 001994-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

- a) *Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; de la documentación obrante en el expediente administrativo no se acredita la grave afectación a los intereses generales o a bienes jurídicamente protegidos por el Estado.*
- b) *Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento; de la documentación obrante en el expediente no se verifica que se haya configurado.*
- c) *El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta; entendiéndose que cuanto sea mayor la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. Siendo para el presente caso, el servidor civil es obrero nombrado permanente.*
- d) *Las circunstancias en que se comete la infracción; la infracción se cometió debido a que el servidor Luis Segundo Sánchez Huertas, se ausentó injustificadamente a trabajar los días 06, 25 y 29 de enero; 05 y 27 de febrero; 05, 07, 08, 14 y 22 de marzo; 05 y 09 de abril; 24, 26 y 28 de mayo; y 18 de junio del año 2018, acumulando un total de 16 ausencias injustificadas en un periodo de ciento ochenta (180) días; cuando laboraba como obrero de limpieza pública en la Sub Gerencia de Gestión Integral de Residuos Sólidos de la MPS.*
- e) *La concurrencia de varias faltas; no se ha presentado dicho supuesto, teniendo en cuenta que conforme al acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario se le imputa solo la falta establecida en el literal j) del Art. 85° de la Ley N° 30057.*
- f) *La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas; no se ha presentado dicho supuesto.*
- g) *La reincidencia en la comisión de la falta; de la documentación obrante en el expediente administrativo no se verifica se haya presentado dicho supuesto.*
- h) *La continuidad en la comisión de la falta; de la documentación obrante en el expediente administrativo no se verifica se haya presentado dicho supuesto.*
- i) *El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso; no se ha presentado dicho supuesto.*

3.3. *Que asimismo, de acuerdo al art. 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta de corresponder; lo cual se cumple con el Informe Legal de Instrucción de PAD N° 002-2020/MPS-GAF-SGRR.HH, al proponer la sanción de Destitución.*

3.4. *Que de este modo las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, tienen la facultad de modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación, siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, de acuerdo a lo citado precedentemente, este*



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el Órgano instructor a una menos gravosa².

3.5. *Que habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la falta cometida por el procesado, confluyen elementos atenuantes derivados del análisis de los criterios³ para la graduación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa atribuible, como son: No ha ocultado la comisión de la falta, ni ha impedido su descubrimiento, no han concurrido varias faltas, no han obtenido un beneficio ilícito; lo que no implica la concurrencia de supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el Art. 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, lo que hace determinar que el hecho infractor conlleva a colegir responsabilidad administrativa del Sr. **LUIS SEGUNDO SANCHEZ HUERTAS**, que constituye falta pasible de la sanción Suspensión sin Goce de Remuneración por ciento ochenta (180) días , señalada en el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057.*

IV. RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE, EL PLAZO PARA IMPUGNAR, LA AUTORIDAD ANTE LA CUAL SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO Y LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVERLO:

Que, de conformidad con el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM establece "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, debiendo de presentarlo ante el titular de la entidad quien resuelve el recurso de reconsideración, y de presentar recurso de apelación es resuelto por el Tribunal de Servicio Civil.

Que, en virtud de las facultades conferidas a la Gerencia Municipal como órgano sancionador, según lo dispuesto en el inciso 17.3 del numeral 17 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC- Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su, Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM,

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: IMPONER LA SANCION DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES, por Ciento Ochenta (180) días, al servidor LUIS SEGUNDO SANCHEZ

² Fundamento 2.11. del Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR /GPGSC

³ Fundamento 64, de la Resolución N° 001994-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala.

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 033-2020/MPS-GM

HUERTAS, por la comisión de la falta de carácter disciplinario, contemplada en el literal j) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil -Ley, de conformidad con el Artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa, de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER se notifique al servidor sancionado, quien podrá interponer los recursos impugnatorios de Ley, dentro de quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución, conforme lo estipula el Art. 95° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

ARTICULO TERCERO: DISPONER la anotación de la sanción en el legajo personal del servidor **LUIS SEGUNDO SANCHEZ HUERTAS**, de conformidad con el numeral 17.2 del numeral 17 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC- Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, cuya modificación ha sido formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
Alain Alvarado Tabacchi
Don. Alain Alvarado Tabacchi
GERENTE MUNICIPAL

c.c
Archivo.
Interesado.
SGRR.HH.
GGA.
SG.
Alcaldía.
SGI.