

VISTOS: El Expediente N° 052-2021-ST PAD/MLV, el Informe N° 000159-2022-SGGRH-GAF/MLV del 01 de febrero de 2022 de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor; respecto a presuntas inconductas incurridas por parte del señor **PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE**;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Informe de Pre-Calificación N° 014-2021-ST PAD-SGGRH-GAF/ST del 27 de agosto de 2021, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario, en contra del señor PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE, quien se desempeña como Inspector en el Mercado Municipal “9 de Octubre” de la Subgerencia de Comercio Informal y Mercados de la Gerencia de Desarrollo Económico, proponiendo imponer la sanción de destitución, debido al incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo, precisando los siguientes hechos: “*Al promediar las 09:20 horas del día 19 de julio de 2021, al hacer la revisión de los accesos al mercado, llegó a la Puerta N° 4, en donde se posiciona el señor PEDRO CONDORI QUISPE, éste no se encontraba en su puesto, donde indica que se retiraba a las oficinas del Sindicato de Obreros, aduciendo que tenía reunión en ese local sindical. Refiere la Administradora del mercado, que el señor PEDRO CONDORI QUISPE, nunca se apersonó a su Despacho para solicitar el permiso respectivo para ausentarse. Retornando alrededor de las 10:20 horas del día, el señor CONDORI QUISPE se apareció con dos cajas de frutas vacías y un motor de licuadora; al preguntarle de la procedencia de ello; respondió de manera esquiva y con tono molesto “que estuvo por ahí...”;*

Que, los hechos antes descritos configurarían la comisión de la presunta falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, como es el “Incumplimiento injustificado de horario y jornada de trabajo”.



Que, dicha infracción se configuraría en atención a lo dispuesto en el artículo 12, sobre el “Horario de Ingreso y Salida” establecido en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad de La Victoria, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 001-2020-GM/MLV del 08 de enero de 2020, según el cual, los trabajadores obreros sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, deben cumplir una jornada de trabajo de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales de lunes a sábado y con un (01) día de descanso físico;

Que, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor obrero, PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE, consideró la existencia de indicios suficientes para emitir la Resolución Subgerencial N° 207-2021-SGGRH-GAF/MLV de fecha 27 de agosto de 2021, que resolvió dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra el citado administrado, recomendando la imposición de la sanción de destitución;

Que, la Resolución Subgerencial N° 207-2021-SGGRH-GAF/MLV, se notificó al administrado PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE, el día 01 de setiembre de 2021, en cumplimiento al debido procedimiento y conforme a ley;

Que, con la notificación del acto que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario en contra del señor PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE, se otorgó al administrado el plazo de cinco (05) días hábiles para efectuar sus descargos, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, conforme lo prescribe el artículo 111° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, habiéndose cumplido con conceder al investigado el plazo correspondiente para ejercer su derecho de defensa en salvaguarda del Principio de Legalidad y del Debido Procedimiento y habida cuenta que el plazo de cinco (05) días hábiles para efectuar sus descargos ha transcurrido en exceso sin que se haya presentado



descargo alguno, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor obrero, PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE, emitió el Informe N° 000159-2022-SGGRH-GAF/MLV del 01 de febrero de 2022, a través del cual, concluyó que existe responsabilidad administrativa por parte del referido administrado respecto de la comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y por ende concluye que corresponde imponer la sanción de destitución;

Que en atención a lo previsto en el literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, a través de la Carta N° 000010-2022-GM/MLV del 14 de febrero de 2022, se informó al servidor obrero, PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE, que cuenta con el derecho de solicitar por escrito se programe un Informe Oral ante este Órgano Sancionador, sin que haya existido pedido alguno al respecto hasta la fecha.

Que, en ese orden de ideas, de conformidad con lo previsto en el inciso 93.1 del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el numeral 4 del artículo 254° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el presente procedimiento se encuentra expedito para resolver, correspondiente emitir pronunciamiento sobre la infracción imputada al servidor civil, sin que la abstención del ejercicio de su derecho de defensa a través de la no presentación de sus descargos, pueda ser considerado elemento de juicio en su contra;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la novena disposición complementaria final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y la undécima disposición complementaria transitoria de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como con lo dispuesto en el inciso 4.1 del numeral 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: “Régimen Disciplinario y



Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada mediante Resolución de Presidencia N° 101-2015-SERVIR-PE; resulta de aplicación para los trabajadores sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, las reglas para el procedimiento disciplinario y régimen sancionador dispuestas en los mencionados cuerpos normativos;

Que, para el caso en concreto resulta pertinente precisar que la “jornada laboral” se encuentra referida al tiempo de labor en el día o semana que debe cumplir el trabajador; y el “horario” se refiere a la hora de ingreso y salida; así el horario de trabajo es la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra en disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal;

Que, en ese orden de ideas, tenemos que mediante el Informe N° 005-2021-ADM.09 DE OCTUBRE-SGCIM-GDE/MLV de fecha 19 de julio de 2021, la Administradora del Mercado Municipal “9 de Octubre”, se informó sobre el desempeño laboral del señor PEDRO CONDORI QUISPE, precisando que: *“Al promediar las 09:20 horas del día, al hacer la revisión de los accesos al mercado, llegó a la Puerta N° 4, en donde se posiciona el señor PEDRO CONDORI QUISPE, éste no se encontraba en su puesto, donde indica que se retiraba a las oficinas del Sindicato de Obreros, aduciendo que tenía reunión en ese local sindical. Refiere la Administradora del mercado, que el señor CONDORI QUISPE, nunca se apersonó a su Despacho para solicitar el permiso respectivo para ausentarse. (...) Que, al preguntársele al señor JOSE OLAYA RAMIREZ, Secretario General del Sindicato a la cual está afiliado el señor CONDORI QUISPE, si había citado al mencionado obrero, éste manifestó que no tenía ninguna reunión con él, en las oficinas del sindicato. (...) Alrededor de las 10:20 horas del día, el señor CONDORI QUISPE se apareció con dos cajas de frutas vacías y un motor de licuadora; al preguntarle de la procedencia de ello; respondió de manera esquiva y con tono molesto “que estuvo por ahí...”;*

Que, asimismo, mediante el Informe N° 059-2021-FAYCH-SGCIM-GDE/MLV de fecha 19 de julio de 2021, el Supervisor de Mercados Municipales informó al



Subgerente de Comercio Informal y Mercados que hace suyo el informe de la Administradora del Mercado Municipal “9 de Octubre” respecto al comportamiento que viene realizando el señor PEDRO CONDORI QUISPE, en incumplimiento al Reglamento Interno de Servidores Civiles, por lo cual recomienda el cambio inmediato del citado servidor obrero;

Que, de igual forma, mediante el Memorando N° 0086-2021-SGCIM-GDE/MLV de fecha 21 de julio de 2021, el Subgerente de Comercio Informal y Mercados solicita al Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos que se realice el cambio del trabajador municipal PEDRO CONDORI QUISPE, con otro servidor de acuerdo a las necesidades del servicio para el Mercado Municipal;

Que, es necesario reiterar que en estricto la imputación de cargos se circunscribe al incumplimiento injustificado de horario y jornada de trabajo, y no a las inasistencias injustificadas; este énfasis radica en que lo que se reprocha al señor PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE es que el día 19 de julio de 2021 desde las 09:20 hasta las 10.20 horas aproximadamente, no ejecutó sus funciones asignadas como trabajador obrero sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728;

Que, en ese orden de ideas, podemos advertir que se encuentra plenamente acreditado que el administrado PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE, incurrió en la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, como es el: *“Incumplimiento injustificado de horario y jornada de trabajo”,* puesto que: *“Al promediar las 09:20 horas del día 19 de julio de 2021, al hacer la revisión de los accesos al mercado, llegó a la Puerta N° 4, en donde se posiciona el señor PEDRO CONDORI QUISPE, éste no se encontraba en su puesto, donde indica que se retiraba a las oficinas del Sindicato de Obreros, aduciendo que tenía reunión en ese local sindical. Refiere la Administradora del mercado, que el señor CONDORI QUISPE, nunca se apersonó a su Despacho para solicitar el permiso respectivo para ausentarse. Retornando alrededor de las 10:20 horas del día, el señor CONDORI QUISPE se apareció con dos cajas de frutas vacías y un motor de licuadora; al preguntarle de la procedencia de ello; respondió de manera esquiva y con tono molesto “que estuvo por ahí”.*



Que, el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dispone que las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses; o c) Destitución, en caso de servidores;

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TC del 15 de diciembre de 2021, señalan que la determinación de la sanción a las faltas cometidas se determina evaluando la existencia de las siguientes condiciones:

N°	Criterio	Debe evaluarse	Evaluación al caso en concreto
1	Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.	Se advierte la afectación a los intereses generales, puesto que, con el incumplimiento injustificado de horario y jornada de trabajo, se habrá afectado el normal desenvolvimiento de las funciones a cargo del de inspector en el mercado municipal “9 de octubre”.
2	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.	No se evidencia.
3	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.	El servidor no ejercía labores de dirección, guía o liderazgo y tampoco se advierte especialidad en relación al hecho cometido.
4	Circunstancias en que se comete la infracción.	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo	No se advierte la existencia de hechos externos que hayan influido en la comisión de la falta.



		medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.	
5	Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.	Sólo se evidencia la comisión de una sola falta.
6	Participación de uno o más servidores.	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.	Sólo se evidencia la participación del señor Pedro Enrique Condori Quispe.
7	Reincidencia.	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.	No se evidencia.
8	Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.	Sólo se evidencia que incurrió en la falta el día 19 de julio de 2021, desde las 09:20 hasta las 10:20 horas aproximadamente.
9	Beneficio ilícitamente obtenido.	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.	No se evidencia.
10	Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.	No se evidencia.



11	Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).	No se evidencia.
12	Subsanación voluntaria.	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.	El servidor no ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno.
13	Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.	Se evidencia que el servidor actuó con conocimiento e intención, esto es con dolo, puesto que, al ser consultado respondió “ <i>que estuvo por ahí</i> ”
14	Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.	El servidor no reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad.

Que, conforme se indicó con anterioridad la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor obrero, PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE, consideró la existencia de indicios suficientes para emitir la Resolución



Subgerencial N° 207-2021- SGRH-GAF/MLV de fecha 27 de agosto de 2021, que resolvió dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra el citado administrado, recomendando la imposición de la sanción de destitución;

Que, asimismo, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor obrero, PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE, emitió el Informe N° 000159-2022-SGRH-GAF/MLV del 01 de febrero de 2022, a través del cual, concluyó que existe responsabilidad administrativa por parte del referido administrado respecto de la comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y por ende concluye que corresponde imponer la sanción de destitución;

Que, en dicho contexto, debemos tener en cuenta que a través del Informe Técnico N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC, se indicó que: *“(…) en la culminación de la fase instructiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.”;*

Que, en complemento a ello, debemos tener en cuenta que a través del Informe Técnico N° 386-2017-SERVIR/GPGSC, se indicó que: *“(…) en caso de la variación de la sanción por alguno de las autoridades del procedimiento, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho “quien puede lo más puede lo menos”. ”;*

Que, en dicho sentido, se puede advertir que la sanción propuesta por el órgano



instructor no tiene un carácter definitivo y que corresponde a este órgano sancionador definir la misma, siendo que, en caso dicha sanción sea variada sólo será válida su reducción, para lo cual, no resulta necesario encauzar el procedimiento, puesto que en virtud al aforismo jurídico del derecho *“quien puede lo más puede lo menos”*, debiendo este órgano sancionador mantener su competencia;

Que, al determinar la existencia de responsabilidad administrativa de conformidad con los criterios de gradación antes desarrollados, se determina la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el plazo de noventa (90) días, de conformidad con lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, en vista de lo anterior se evidencia que esta Gerencia Municipal ostenta el rol de órgano sancionador y es quien oficializa la sanción a imponer; conforme al literal c) del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el servidor sancionado 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;

Que, en el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se presentará ante el órgano sancionador que impuso la sanción, de conformidad al artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo;

Que, en el caso del recurso de apelación se dirigirá antes la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, quién lo elevará al Tribunal del Servicio Civil para su resolución de conformidad al artículo 119° del Reglamento General de la Ley

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,



el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “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 y modificatorias; y en uso de las facultades conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de La Victoria;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **IMPONER** al señor **PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE**, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el plazo de noventa (90) días, conforme a los argumentos expuesto en la presente resolución.

Artículo Segundo. - **NOTIFICAR** la presente resolución al señor **PEDRO ENRIQUE CONDORI QUISPE**.

Artículo Tercero.- **DISPONER**, que una vez notificado el administrado, se remita el Cargo de Notificación, debidamente firmado por el procesado, a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de La Victoria, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente
ROBERTH EDWARD MONTOYA PUENTE
Gerente Municipal

