



# Municipalidad Provincial de Talara

U710

## RESOLUCION DE ALCALDÍA N° 181 -09-2022-MPT

Talara, 13 de setiembre de 2022

cur 80062  
13 SEP 2022  
UNIDAD DE COMUNICACIONES  
VISTO,

El Expediente N° 07-2021-RSD-MPT que contiene el Informe de Precalificación N° 008-02-2022-STPAD-MPT de fecha 24 de febrero de 2022; la Resolución Jefatural N° 58-02-2022-URH-MPT de fecha 28 de febrero de 2022 y demás antecedentes que obran en el expediente del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor ALEX DAVID HUAMÁN ELERA, quien realizó funciones en la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, y;

### CONSIDERANDO,

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el Régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las Entidades Públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, para que presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, las disposiciones sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador previsto en la Ley N° 30057, así como en su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se encuentran vigentes desde el 14 de Setiembre del 2014, de conformidad con lo establecido en la Undécima Disposición Transitoria del citado Reglamento General;

Que, en dicho contexto normativo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; la misma que mediante Resolución Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016, formaliza su modificación y se aprueba su versión actualizada;

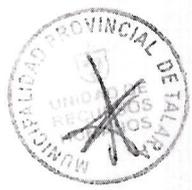
Que, el artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, a tener en cuenta por parte de la entidad;

### ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Que, de los antecedentes y documentos que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 008-02-2022-STPAD-MPT de fecha 24 de febrero de 2022; 2) Resolución Jefatural N° 58-02-2022-URH-MPT de fecha 28 de febrero de 2022; 3) Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado al servidor ALEX DAVID HUAMÁN ELERA el día 28 de febrero de 2022; 3) Escrito S/N de fecha 07 de marzo de 2022, a través del cual el servidor procesado presenta su descargo; 4) Informe N° 317-06-2022-URH-MPT de fecha 21 de junio de 2022, donde el Órgano Instructor remitió el Informe Final de la Fase Instructiva al Órgano Sancionador, recibido el 23 de junio de 2022; 5) Carta N° 129-06-2022-A-MPT de fecha 27 de junio de 2022, mediante el cual el Órgano Sancionador comunica al servidor procesado la conclusión de la fase instructiva del PAD, para que pueda solicitar su Informe Oral de considerarlo necesario; 6) Acta de Informe Oral realizado a través de plataforma ZOOM de fecha 08 de julio de 2022;

### LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

Que, mediante Informe de Precalificación N° 008-02-2022-STPAD-MPT de fecha 24 de febrero de 2022, la Secretaría Técnica que apoya a los órganos instructores del procedimiento administrativo de la Municipalidad Provincial de Talara, recomienda el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Alex David Huamán Elera, quien realizaba funciones en la Unidad de Tecnología de Información y Comunicaciones de la Municipalidad Provincial de Talara, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: " j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por





# Municipalidad Provincial de Talara

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". Asimismo, habría incumplido con las obligaciones previstas en el literal a) del artículo 12 y del artículo 42 del Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Talara, en razón de que la ausencia del presunto infractor desde el 01 de enero de 2021 a la fecha, no fue justificada en forma oportuna ni como lo establece la ley;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 58-02-2022-URH-MPT de fecha 28 de febrero de 2022, la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor ALEX DAVID HUAMÁN ELERA la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, el día 28 de febrero de 2022 mediante correo electrónico y mediante carta N° 56-02-2022-URH-MPT recibida el 01 de marzo de 2022, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "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". Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, a través del escrito S/N de fecha 07 de marzo de 2022, el servidor municipal Alex David Huamán Elera presentó su descargo, señalando lo siguiente: (i) Mediante Resolución Jefatural N° 339-12-2019-URH-MPT de fecha 24 de diciembre de 2019, se le concedió licencia por capacitación no oficializada sin goce de haber del 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020; dicha licencia se vio interrumpida por la pandemia del Covid-19, alterándose la fecha de término de los referidos estudios; ii) En su debida oportunidad puso de conocimiento las razones por las cuales solicitó la extensión del plazo de licencia por capacitación no oficializada sin goce de haber; iii) Respecto a las inasistencias injustificadas, mediante Expediente de Proceso N° 00000351 de fecha 11 de enero de 2021, se procedió a informar mi situación actual y solicité trabajo remoto, precisando que a partir del 21 de diciembre del 2020 el Ministerio de Transportes y Comunicaciones emitió la Resolución Ministerial N° 968-2020-MTC/01 en la que se impide el ingreso de vuelos provenientes de Europa a territorio nacional, encontrándome en ese momento asistiendo de manera presencial a las clases de capacitación profesional en curso Master Consultor SAP Finanzas en la ciudad de Madrid – España; iiiii) Manifiesta que se puede apreciar que la Resolución Administrativa N° 62-12-2020-OAF-MPT que da por agotada la vía administrativa fue recepcionada en su domicilio el 24 de diciembre de 2020, tres días después de que se emitió la Resolución Ministerial N° 968-2020-MTC/01, que impedía el ingreso de vuelos aéreos provenientes de Europa hasta el 05 de abril de 2021; iiiiii) El Decreto de Urgencia N° 026-2020, en su artículo 23º refiere sobre el trabajo remoto para trabajadores impedidos de ingresar al país "Los trabajadores que no pueden ingresar al país por las disposiciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el marco del COVID-19, pueden realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren", y las resoluciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones que impidieron el ingreso al país de vuelos procedentes de Europa hasta el 31 de marzo de 2021. El artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 "El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita", en ese sentido las labores que desempeñaba como Soporte al Sistema SIAF dentro de la institución, al ser este un sistema informático y la única manera de acceder a él es a través de un ordenador computacional, esto me permitía por su misma naturaleza realizar mis actividades o tareas mediante el trabajo remoto, incluso en el mes de enero 2020 ya estando en España estuve apoyando a la institución de manera remota sin inconveniente; iiiiii) Que, obtenido el diploma CONSULTOR MASTER FINANZAS (FI) con fecha 02 de marzo de 2021, y el 16 de abril de 2021 rendí y aprobé el examen para la certificación oficial SAP S/4HANA for Financial Accounting Associates (SAP S/4HANA 1909); iiiiii) A pesar de los inconvenientes presentados a los largo de estos meses de estudio, de encontrarme en el extranjero con una emergencia sanitaria mundial, arriesgando mi propia vida con la finalidad de concluir mis estudios y metas que me había propuesto, siempre mi posición fue conservar mi puesto de trabajo, presentando en su momento las respectivas solicitudes y descargos.





# Municipalidad Provincial de Talara

## LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, la Unidad de Recursos Humanos, como Órgano Instructor, mediante Informe N° 317-06-2022-URH-MPT de fecha 21 de junio de 2022, remitió el Informe Final de la Fase Instructiva al Órgano Sancionador, señalando que el servidor ALEX DAVID HUAMÁN ELERA, al no haber asistido al centro de labores de forma injustificada por más de 538 días consecutivos, ha incurrido en la infracción tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: "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"; y atendiendo la graduación de la sanción recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de DESTITUCIÓN por haberse acreditado la infracción;

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor corresponde al Órgano Sancionador comunicar al servidor sobre el contenido del mismo e informarle que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que, finalmente se emita la resolución debidamente motivada que contenga el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a esta primera instancia administrativa,

Que, siguiendo el debido procedimiento, y de la verificación del expediente se advierte que, con fecha 01 de julio de 2022; mediante escrito vía correo electrónico, el servidor procesado solicita el uso de la palabra; procediéndose a notificar vía correo electrónico, la fecha de programación del informe oral para el día 08 de julio de 2022; diligencia que se desarrolló de forma virtual vía zoom, tal como se advierte del acta de informe oral; correspondiendo a este Órgano Sancionador procede a realizar la evaluación del expediente, medios probatorios, descargo, informe oral y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del servidor procesado, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que, se observa que las notificaciones de las decisiones en la fase instructiva y sancionadora, se hicieron en debida forma, toda vez que, a través de ellos se garantizó el derecho de defensa del servidor procesado; y, además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario; motivo por el que, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, en este contexto, habiendo realizado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, se debe considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada a través de las pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya valoración genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que han sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor procesado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario por resolver, se verifica que según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida al servidor ALEX DAVID HUAMÁN ELERA, es que no ha asistido al centro de labores sin justificación alguna desde el 01 de enero de 2021, considerándose como inasistencias injustificadas; por lo tanto se configura la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe: "j) Las ausencias



# Municipalidad Provincial de Talara

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”;

Que el servidor municipal no justificó oportunamente sus inasistencias ante la Unidad de Recursos Humanos, siendo que mediante Resolución Administrativa N° 62-12-2020-OAF-MPT de fecha 17 de diciembre de 2020, notificada en domicilio el 24 de diciembre de 2020 se declara improcedente el recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 315-10-2020-URH-MPT y se da por agotada la vía administrativa, y recién mediante escrito de fecha 11 de enero de 2021 el servidor Alex David Huamán Elera informa sobre su supuesta situación solicitando trabajo remoto; aproximadamente 15 días después de notificado comunica su situación, de lo que se deduce que el señor Huamán Elera tuvo como intención solicitar el trabajo remoto, más no cumplir con lo que expresamente señala el artículo 42 del Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Talara en relación a la justificación de la Inasistencias:

*“La Jefatura de Recursos Humanos calificará la inasistencia o ausencia del trabajador como justificada o injustificada (...), de acuerdo a la probanza que el propio trabajador aporte ante cada situación concreta y conforme a lo señalado en la ley; probanza que deberá ser acreditada indefectiblemente a la mayor brevedad posible y al día hábil siguiente de producida, caso contrario se computará como ausencia injustificada.*

*La inasistencia injustificada por más (...) de 180 días calendarios no consecutivos, constituye falta grave disciplinaria causal de despido o destitución, respectivamente.*

*Para que no se configure el abandono de trabajo previsto en el párrafo anterior, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables.*

*En el caso de que el trabajador inasista por motivo de fuerza mayor, caso fortuito o emergencia impostergable, el trabajador está obligado a comunicarse, por el medio más adecuado a su alcance, en la hora hábil siguiente, con su centro de labores para los efectos de considerar la inasistencia justificada correspondiente. Esto procederá previa acreditación documentada que oportunamente justifique dicha inasistencia, en similar forma como la establecida en el párrafo siguiente.*

*(...);*

Que artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

Que, de conformidad con el artículo 102 del Reglamento precitado, constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 27444;

Que, los artículos 26º, 27º y 28º del Capítulo V, Del Régimen Disciplinario de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y del Sector Público prescriben:

*“Artículo 26.- Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:  
(...)*

*d) Destitución.*

*Artículo 27.- Los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad; sin embargo, su aplicación no será necesariamente correlativa ni*



# Municipalidad Provincial de Talara

automática, debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante.  
(...)

Artículo 28.- Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento;  
(...)

k) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario; y  
(...);

Que, el artículo 42 del Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Talara establece:

## **"Artículo 42.- Inasistencia**

Está constituida por la falta de concurrencia, injustificada o justificada, al centro de labores; por la salida del centro de trabajo dentro de la jornada laboral sin estar premunido de la autorización correspondiente; y, por la omisión en el registro de asistencia en la hora de ingreso o en la hora de salida.

Por cada inasistencia injustificada se origina el descuento proporcional respectivo previsto por ley. Estos descuentos no eximen de la sanción disciplinaria por incumplimiento de obligaciones laborales.

La jefatura de Recursos Humanos calificará la inasistencia o ausencia del trabajador como justificada o injustificada cuando se trate de éstas menores de tres (3) días consecutivos, de acuerdo a la probanza que el propio trabajador aporte ante cada situación concreta y conforme a lo señalado en la ley; probanza que deberá ser acreditada indefectiblemente a la mayor brevedad posible y al día hábil siguiente de producida, caso contrario se computará como ausencia injustificada.

La inasistencia injustificada por más de tres (3) días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días en un periodo de 30 días calendarios (para cualquiera de los regímenes laborales) o más de 15 días (para el régimen de la actividad privada), o más de treinta (30) días (para el régimen público) en un periodo de 180 días calendarios no consecutivos, constituye falta grave disciplinaria causal de despido o destitución, respectivamente.

Para que no se configure el abandono de trabajo previsto en el párrafo anterior, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del tercer día de producido, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables.

La inasistencia, servirá para determinar los días efectivos en que el trabajador tiene derecho a percibir su remuneración; asimismo, servirá para el cómputo de su tiempo de servicio, para el cómputo del período laboral que le otorgue derecho a goce de vacaciones, y demás efectos establecidos mediante disposiciones legales vigentes.

En el caso de que el trabajador inasista por motivo de fuerza mayor, caso fortuito o emergencia impostergable, el trabajador está obligado a comunicarse, por el medio más adecuado a su alcance, en la hora hábil siguiente, con su centro de labores para los efectos de considerar la inasistencia justificada correspondiente. Esto procederá previa acreditación documentada que oportunamente justifique dicha inasistencia, en similar forma como la establecida en el párrafo siguiente.

(...)

Toda inasistencia, justificada o no, estará sujeta a descuento, salvo disposición legal que así lo exceptúe."





# Municipalidad Provincial de Talara

Que, dentro de la administración pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del ente estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual "pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso";

Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige al Estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, debiendo entenderse para tal efecto que las faltas de carácter administrativo son toda acción u omisión voluntaria o no, que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás normativa específica sobre los deberes de los servicios civiles; y que da lugar a la aplicación de la respectiva sanción, conforme al procedimiento establecido en la legislación vigente;

Que, de la revisión de los actuados, se advierte que la presunta falta administrativa se sustentó en el hecho real e indiscutible que desde el 01 de enero de 2021 a la fecha, el servidor ALEX DAVID HUAMÁN ELERA no asiste a realizar sus labores en la Unidad de Tecnología de Información y Comunicaciones de la Municipalidad Provincial de Talara, y no ha cumplido en forma oportuna ni como lo establece el Artículo 42° del Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Talara de presentar solicitud para justificar dicha situación; esa trasgresión se enmarca en la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Siendo así la inasistencia al centro de labores implica una situación objetiva que se configura con la ausencia de un servidor a la entidad donde labora. Este supuesto es distinto a la impuntualidad que se produce cuando el servidor llega a la entidad, pero con posterioridad a la hora de ingreso establecido y otras situaciones análogas;

Cabe precisar que la sola ausencia por parte de un servidor no implica necesariamente su sanción. La inasistencia debe ser injustificada para que se configure la falta; es decir, cuando el servidor no cuenta con un permiso o licencia que le faculte a dejar de concurrir a la entidad. **Asimismo, para que se pueda aplicar una sanción de suspensión o destitución la ausencia debe ser por varios días**, observándose los límites previstos, una ausencia por un plazo inferior daría lugar a la sanción vía amonestaciones, inasistencia injustificada que en este caso se da desde 2021 y hasta la actualidad;

Que, el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe que: "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 la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)";

Que, al respecto, cabe señalar, que la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando afectan determinados bienes jurídicos (reconocidos por el marco constitucional y legal vigente), con el propósito de incentivar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de faltas administrativas, siguiéndose una serie de pautas mínimas comunes para que las entidades administrativas ejerzan dicha potestad, de manera previsible y no arbitraria; considerando que "la finalidad del régimen disciplinario y procedimiento sancionador es corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Estado a la población";

Que, sobre el particular, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)";





# Municipalidad Provincial de Talara

Que, el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, "(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las persona";

Que, en tal sentido, a fin de determinar la posible sanción que le correspondería al servidor ALEX DAVID HUAMÁN ELERA, al momento de cometerse la falta administrativa de carácter disciplinaria antes citada, se analiza objetiva y razonablemente los hechos pertinentes al caso, teniendo en consideración los antecedentes del servidor civil; así como también, se valora en su integridad las condiciones y circunstancias en las que se habría incurrido en la falta, para lo cual se determina evaluando las condiciones, según lo dispuesto en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

a) <b>Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:</b>	El procesado Alex David Huamán Elera, al no haber asistido al centro de labores de forma injustificada por más de 545 días consecutivos y sin aviso de justificación de manera formal, no ha cumplido con sus funciones asignadas, causando perjuicio al normal desarrollo de la Unidad de Tecnología de Información y Comunicaciones de la Municipalidad Provincial de Talara, originando la contratación de locador de servicios, así como retraso en las tareas asignadas y distribuidas al personal en dicha unidad.
b) <b>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:</b>	No se evidencia esta condición.
c) <b>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 su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:</b>	Según el Informe Escalafonario N° 173-12-2021-ER-URH-MPT, el señor Alex David Huamán Elera tiene condición laboral de empleado contratado permanente (reposición judicial).
d) <b>Las circunstancias en que se comete la infracción:</b>	Las inasistencias injustificadas por parte del servidor investigado se han materializado desde el 01 de enero de 2021; en que se pone a conocimiento tal hecho.
e) <b>La concurrencia de varias faltas:</b>	No se evidencia esta condición.
f) <b>La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:</b>	No se evidencia esta condición.
g) <b>La reincidencia en la comisión de la falta:</b>	No se evidencia esta condición.
h) <b>La continuidad en la comisión de la falta:</b>	En el presente caso, el servidor municipal, tiene injustificadamente inasistencias a la Unidad de Tecnología de la Información y Comunicaciones desde el 01 de enero de 2021 hasta la fecha en que se emite el presente informe, existiendo continuidad en la falta, según los hechos que se han reportado en el presente caso, lo cual se acredita con el Informe N° 033-03-2021-C.A.URH-MPT de fecha 03 de marzo de 2021, por el





# Municipalidad Provincial de Talara

	cual se hace de conocimiento las inasistencias injustificadas del servidor contratado permanente señor Alex David Huamán Elera desde enero de 2021, así como el Informe N° 015-02-2022-C.A-URH-MPT de fecha 11 de febrero de 2022, suscrito por el responsable del Control de Asistencia quien ratifica que el servidor Huamán Elera no se ha reincorporado a laborar a la Entidad desde el 01 de enero de 2021 a la fecha, considerándose como inasistencias injustificadas, conforme consta en la hoja de tareo de relación de personal contratado que registran faltas y tardanzas del 16 de febrero del 2021 hasta 15 de enero de 2022; y el Informe N° 00162-05-2022-UTIC/MPT de fecha 27 de mayo de 2022, de la Unidad de Tecnología de Información y Comunicaciones, quien precisa que el servidor Ing. Alex David Huamán Elera, no trabajó durante la declaración de emergencia por Covid-19, puesto que no se presentó, además ya se había pasado su plazo de reincorporación, siendo así que durante todo el periodo 2020 y 2021 y hasta la actualidad el servidor mencionado no ha laborado en esa área.
i) <b>El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:</b>	No se evidencia esta condición.

Complementariamente, el Artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dispone que, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:

- Verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad.
- Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida.
- Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley.

Asimismo, establece que la subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado;

En cuanto a los supuestos eximentes de responsabilidad, regulados en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, que determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil, se indica lo siguiente:

a) Incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.	No aplica
b) Caso fortuito o fuerzas mayores, debidamente comprobadas	No aplica
c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada	No aplica
d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal	No aplica
e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.	No aplica
f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.	No aplica



# Municipalidad Provincial de Talara

Que, en el Informe Final del procedimiento disciplinario, el órgano instructor ha determinado que se ha acreditado la falta administrativa en que habría incurrido el servidor ALEX DAVID HUAMÁN ELERA, por lo cual debe imponérsele la sanción disciplinaria de Destitución;

Que, el servidor sancionado podrá interponer Recurso de Impugnación (reconsideración o apelación), contra la resolución que se expida y ponga fin al procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificado;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015- SERVICIO CIVIL/RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y contando con la visación de la Secretaría Técnica de Apoyo a los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Talara;

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** ESTABLECER responsabilidad administrativa al servidor municipal **ALEX DAVID HUAMÁN ELERA**, al haber infringido la normatividad prevista y que se indica en los considerandos precedentes.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** IMPONER la **SANCION DISCIPLINARIA de DESTITUCIÓN LABORAL** al servidor municipal **ALEX DAVID HUAMÁN ELERA** en su actuación como trabajador de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones; en mérito a lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO:** DISPONER a la Unidad de Recursos Humanos que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución sea registrada en el correspondiente Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles (RNSSC).

**ARTÍCULO CUARTO:** NOTIFICAR la presente resolución a **ALEX DAVID HUAMÁN ELERA**, dentro del plazo de cinco (05) días hábiles computados al día siguiente de su emisión, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Reglamento General de la Ley del servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, para que ejerza su derecho a interponer Recurso Administrativo de conformidad con la Ley SERVICIO CIVIL, la Ley N° 27444 y su reglamento.

**ARTÍCULO QUINTO:** La Unidad de Recursos Humanos queda encargada de dar cumplimiento a la presente resolución.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y DESE CUENTA. -----



ABG. JUAN FRANCISCO LA TORRACA CAPUÑAY  
Secretario General

Abog. Jhonny Alberto Tinedo Marchán  
Alcalde Provincial (e)



CC. INTERESADO  
GM  
OAJ  
URRHH  
UTIC  
STP