



RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 080-2023-SERNANP

Lima, 10 de julio de 2023

VISTO:

El Informe del Órgano Instructor N° 002-2023-SERNANP-OA-RRHH de fecha 25 de abril de 2023, correspondiente al Procedimiento Administrativo Disciplinario tramitado mediante Expediente N° 036-2022-PAD-SERNANP y demás documentos que lo acompañan, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, prestando efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, y promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 115° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, refiere que el Órgano Sancionador se pronunciará sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, dicha resolución debe encontrarse debidamente motivada, debiendo contener la referencia de la falta incurrida, la sanción a imponerse, el plazo para impugnarla y la autoridad que resuelve dicho recurso;

Que, mediante Carta N° 03-2023-SERNANP-OA-RRHH, notificada el 09 de marzo de 2023, el Responsable de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos (en adelante, UOF de RRHH) instaura procedimiento administrativo disciplinario al servidor civil Eulogio Mamani Quispe en su desempeño como Guardaparque del Parque Nacional del Manu (en adelante, PNM), al existir indicios suficientes de la comisión de la presunta falta de carácter disciplinario establecida en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057; al haberse ausentado injustificadamente de su puesto laboral desde el 19 de diciembre de 2022 hasta el 16 de enero de 2023, siendo un periodo total hasta la fecha de veintinueve días (29) días calendario consecutivos de ausencias injustificadas;

Que, del análisis efectuado por el Órgano Instructor a través del documento del visto, y habiendo recibido la propuesta de sanción de destitución, esta Gerencia General en su calidad de Órgano Sancionador, mediante Carta N° 324-2023-SERNANP-GG, debidamente notificada con fecha 22 de mayo de 2023, comunica el inicio de la etapa sancionadora, y pone en conocimiento, que previo a la expedición del acto resolutorio definitivo, cuenta con un plazo de tres (3) días hábiles, para que de considerarlo necesario pueda solicitar un informe oral ante esta autoridad. No obstante, el servidor procesado no ha solicitado el uso de la palabra; siendo así, esta autoridad procederá a evaluar los antecedentes y actuados que forman parte del presente expediente, acorde a lo siguiente:

La falta incurrida y las normas vulneradas:

Que, el Guardaparque del PNM, Eulogio Mamani Quispe, habría realizado el abandono de trabajo al haberse ausentado injustificadamente de su puesto laboral desde el 19 de diciembre de 2022 hasta el 16 de enero de 2023, siendo un periodo total de veintinueve días (29) días calendario consecutivos de ausencias injustificadas, incurriendo de esta manera en falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe lo siguiente:

Artículo 85°. - Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

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 (180) días calendario.** (Énfasis y subrayado nuestro)

(...)

Descripción de los hechos que determinan la comisión de la falta y los medios probatorios que la sustentan:

Que, mediante Oficio N° 332-2022-SERNANP-JPNM, de fecha 23 de diciembre, el Jefe del PNM remite a la UOF RRHH el INFORME N° 056-2022-SERNANP-PNM-E-JAMO, emitido por el especialista del PNM, Joel Alexander Mendoza Oblitas, a través del cual informa sobre el abandono del puesto de trabajo por parte del servidor civil Eulogio Mamani Quispe, detallando los siguientes hechos:

- a) Mediante radiograma N° 58-2022-SERNANP-PNM.ACJ, emitido por el Guardaparque Rosmel Quispe Huamán en su calidad de responsable del PCV de Acjanaco, informa a la Jefatura sobre el control de asistencia del servidor civil Eulogio Mamani Quispe, en el cual hace de conocimiento lo siguiente:
 - Del 1 al 8 de diciembre de 2022 – Compensación.
 - Del 9 al 18 diciembre de 2022 – Permanencia
 - Del 19 de diciembre de 2022 hasta la fecha - Abandono del Puesto de Control y Vigilancia del ANP - PNM.

Asimismo, precisa que, el guardaparque Eulogio Mamani Quispe abandono el PCV sin realizar ninguna coordinación ni comunicar el motivo a la jefatura del PNM, no reintegrándose a las actividades laborales correspondientes, hasta la fecha de la emisión del señalado informe.

- b) Es así que, la Jefatura del PNM intentó comunicarse con el guardaparque Eulogio Mamani Quispe, a través de la red telefónica, radiocomunicación y el aplicativo de mensajería denominado WhatsApp, con la finalidad de saber la situación por la cual no asistía a laborar, no obteniéndose respuesta de su parte.

- c) Adicionalmente, la Jefatura del PNM, a través de los compañeros de trabajo del guardaparque Eulogio Mamani Quispe, buscó establecer contacto, sin embargo, tampoco encontró respuesta.

Que, mediante correo electrónico de fecha 13 de enero de 2023, el Administrador de la Unidad Operativa Cusco comunica a la Secretaria Técnica que hasta la fecha el servidor civil Eulogio Mamani Quispe no se ha reincorporado a sus labores, verificándose además en el sistema de control de asistencia del personal del ANP PNM el cual registra como ausencias desde el 19 de diciembre de 2022 hasta la fecha 16 de enero de 2023, siendo esta última fecha en la cual la Secretaria Técnica emite el Informe de Precalificación N° 003-2023-SERNANP-OA-RRHH-STPAD, precisando que para el computo del periodo de ausencias injustificadas se ha contemplado la fecha de emisión del referido informe de precalificación, contabilizando un total de veintinueve días (29) días calendario consecutivos de ausencias injustificadas, evidenciándose de esta manera el abandono de trabajo del servidor cuestionado por el periodo señalado;

Respecto a la presentación del descargo e informe oral

Que, el servidor civil Eulogio Mamani Quispe fue debidamente notificado el 9 de marzo de 2023; sin embargo, no ha cumplido con presentar sus descargos, a pesar de que en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario contenido en la Carta N° 03-2023-SERNANP-OA-RRHH, se señala que “El servidor público podrá hacer uso de su derecho a la defensa mediante la presentación de sus descargos, acompañando las pruebas que consideren pertinentes, en un plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación del presente acto administrativo. Asimismo, tampoco ha solicitado hacer uso de la palabra ante el Órgano Sancionador;

Análisis de los hechos y la falta imputada

Que, conforme se desprende del Informe N° 056-2022-SERNANP-PNM-E-JAMO, se advierte sobre el abandono del puesto de trabajo por parte del Guardaparque Eulogio Mamani Quispe, asignado al PCV de Acjanaco del ANP del PNM, quien habría abandonado su puesto de trabajo al haberse ausentado injustificadamente desde el 19 de diciembre de 2022 hasta el 16 de enero de 2023, siendo un total de veintinueve días (29) días calendario consecutivos, ello a pesar de los reiterados intentos de parte de la jefatura del PNM para lograr alguna comunicación con el citado servidor, sin obtener respuesta de su parte;

Que, de la revisión del sistema de reporte de ingreso y salidas del personal del ANP PNM, se evidencia que el último día de cumplimiento de labores del guardaparque Eulogio Mamani Quispe fue el 18 de diciembre de 2022, ausentándose injustificadamente de sus labores desde el 19 de diciembre de 2022 hasta el 16 de enero de 2023, fecha en la que la Secretaria Técnica emite el Informe de Precalificación N° 003-2023-SERNANP-OA-RRHH-STPAD, que recomienda al órgano instructor instaurar el inicio del PAD. Sin embargo, debemos señalar que hasta la fecha de emisión de la presente resolución el servidor imputado no se ha reincorporado a su puesto de trabajo;

Que, en ese sentido, el artículo 39° del RISS del SERNANP establece que la ausencia es la incomparecencia al centro de trabajo. La ausencia injustificada no sólo da lugar a los descuentos correspondientes, sino que la misma es considerada como falta de carácter disciplinario sujeta a sanción;

Que, de acuerdo a lo estipulado en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la ausencia injustificada por más de tres (3) días

consecutivos, representa falta de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, siendo que en el caso en particular, el servidor civil Eulogio Mamani Quispe se habría ausentado injustificadamente desde el 19 de diciembre de 2022 hasta el 16 de enero de 2023, siendo un periodo total de veintinueve días (29) días calendario consecutivos de ausencias injustificadas, ausencias que revisten de gravedad debido a que las funciones que tiene el personal Guardaparque asignados a los PCV dentro de una ANP, entre otros, es el encargado *de ejecutar las diversas actividades que implica actividades de extensión, difusión, control, monitoreo y protección del área, bajo la dirección del Jefe de la misma*; ello de acuerdo a lo establecido en los artículos 26° y 27° del Reglamento de la Ley de Áreas Naturales Protegidas, aprobado por Decreto Supremo N° 038-2001-AG¹. Por lo tanto, el hecho de que un personal Guardaparque abandone su puesto de trabajo sin ninguna justificación ni comunicación de por medio, ocasiona un grave perjuicio al desarrollo y cumplimiento de las actividades programadas dentro del ANP, siendo entre otras, una de las principales actividades el cumplimiento de patrullajes permanentes e informar sobre todas las actividades que puedan causar impactos en el ámbito del ANP, siendo que el cumplimiento de estas actividades que deben ser realizadas para el control y vigilancia del ANP resultan de vital importancia para la protección y preservación del medio ambiente que contempla entre otros, el cuidado, preservación y protección del territorio, la flora y fauna que se encuentran al interior del ANP, perjudicando de esta manera con su ausencia el cumplimiento de los objetivos institucionales que debe cumplir el ANP – PNM;

Que, en ese sentido, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria mediante Casación Laboral 14714-2015-Ica, sostiene lo siguiente:

“Al respecto debe mencionarse que para la configuración de la falta laboral por inasistencia injustificada se requiere que el trabajador haya tenido el ánimo de

¹Artículo 26° - Del Guardaparque

Guardaparque es parte del personal técnico del Área Natural Protegida encargado de ejecutar las diversas actividades que implica el manejo y protección del área, bajo la dirección del Jefe de la misma. Principalmente es responsable de las actividades de extensión, difusión control y monitoreo. Depende jerárquicamente del Jefe del Área Natural Protegida.

Artículo 27° Funciones de los Guardaparques

27.1 Son funciones de los Guardaparques:

- a) *Cumplir y hacer cumplir los dispositivos legales vigentes y políticas institucionales aplicables a las Áreas Naturales Protegidas, las disposiciones emanadas por la Jefatura del INRENA, la Dirección General y el Jefe del Área Natural Protegida;*
 - b) *Realizar las actividades que especifique el Plan de Trabajo y el Jefe del Área Natural Protegida o el ejecutor del Contrato de Administración de ser el caso;*
 - c) *Realizar patrullajes permanentes en las zonas que le sean asignadas, según el cronograma preestablecido, efectuando su control y vigilancia. Pueden ser patrullajes terrestres, aéreos, marítimos o fluviales, según sea el caso;*
 - d) *Informar al Jefe del Área Natural Protegida sobre todas aquellas actividades que causen o puedan causar impactos en el ámbito del Área Natural Protegida;*
 - e) *Controlar el ingreso de visitantes al Área Natural Protegida y, de ser el caso, realizar los cobros correspondientes entregando el respectivo documento sustentatorio;*
 - f) *Controlar que las instituciones o personas que realizan trabajos de investigación, de fotografía, filmación, turismo u otros, en el ámbito del Área Natural Protegida, cuenten con la autorización respectiva, según lo establece el presente Reglamento, y que circunscriban sus actividades a las permitidas;*
 - g) *Brindar información sobre el Área Natural Protegida;*
 - h) *Propiciar la participación activa de la población local en las tareas de conservación, planificación, monitoreo del manejo del Área Natural Protegida;*
 - i) *Apoyar acciones de la población local, contribuyendo a crear conciencia de conservación y promoviendo el desarrollo sostenible a nivel local;*
 - j) *Ejercer la facultad de exigir a las personas naturales o jurídicas la exhibición de los documentos referidos a las actividades que realicen al interior del Área Natural Protegida;*
 - k) *Ejercer la facultad de realizar inspecciones, con o sin previa notificación, en los locales de las personas naturales o jurídicas y examinar documentación y bienes, previa delegación expresa del Jefe del Área Natural Protegida, en el ámbito de su jurisdicción;*
 - l) *Realizar por delegación los comisos por infracción;*
 - m) *Representar al Jefe del Área Natural Protegida en el ámbito del Área Natural Protegida;*
 - n) *Velar por el cumplimiento de las normas de conducta establecidas para las visitas al Área Natural Protegida. (Subrayado nuestro)*
 - o) *Las demás que le designe este Reglamento, la Dirección General y el Jefe del Área Natural Protegida.*
- (...)

infringir dicha disposición, por lo que, si existiera una justificación razonable para la inasistencia, no existirá una falta laboral. Así, tal como sostiene Alonso García: “La justificación impide de todo punto conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender, a nuestro juicio, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente.”

Que, de dicho fundamento jurisprudencial se desprende que el Supremo Tribunal acoge la posición doctrinaria del jurista español Manuel Alonso García, quien sostiene que por justificación habrá que entender la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impidan asistir al trabajo o hacerlo de manera puntual; sin embargo, conforme se ha establecido en el caso concreto, este supuesto no se ha cumplido pues el servidor civil Eulogio Mamani Quispe, consciente y voluntariamente abandono su puesto laboral y sus funciones como Guardaparque sin mediar ninguna justificación.

Que, conforme a lo expuesto, es preciso destacar que la causal de ausencias injustificadas está relacionada con el comportamiento personal del trabajador, y busca sancionarlo cuando, sin mediar causas relacionadas estrictamente con la suspensión del contrato de trabajo, descatando además las obligaciones sustanciales de dicho contrato, se sustrae de realizar su prestación laboral, inasistiendo al trabajo sin razón aparente ni justificatoria; pues como lo precisa la doctrina, se sancionan las ausencias injustificadas porque implican que durante ellas el trabajo no se está prestando, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial. Por consiguiente, en el presente caso al no advertirse la existencia que haya mediado alguna circunstancia que pueda considerarse como un caso fortuito o de fuerza mayor comprobable para ser exonerado de su deber de asistencia;

Que, al respecto, resulta importante considerar la sentencia recaída en la Casación Laboral N° 6503-2016 Junín, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, delimitando lo siguiente:

“(…)El incumplimiento de las obligaciones de trabajo” con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione (...)”

Que, siendo ello así, de la revisión y valoración de los antecedentes documentarios que obran en el presente expediente administrativo, se encuentra acreditado que el servidor civil Eulogio Mamani Quispe ha incurrido en la falta de carácter disciplinario al decidir abandonar sus labores sin mediar justificación alguna ausentándose injustificadamente hasta la fecha de la emisión de la presente resolución; sin embargo, para efectos del cómputo del periodo de ausencias injustificadas se ha contemplado desde el 16 de octubre de 2022 hasta el 11 de enero de 2023, siendo esta última la fecha de emisión del informe de precalificación N° 003-2023-SERNANP-OA-RRHH-STPAD, que recomienda la apertura del PAD, contabilizando hasta dicha fecha un total de veintinueve días (29) días calendario consecutivos de ausencias injustificadas, ausencias que ocasionan el quebrantamiento

de la buena fe laboral, lo cual hace insostenible la continuidad de la relación de trabajo con dicho trabajador;

Que, en ese sentido, quienes integran la administración pública como funcionarios o servidores públicos (independientemente de su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi, con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar al servicio del interés general. De ahí que, a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse ética y profesionalmente²;

Que, conforme a lo señalado y a fin de determinar la sanción aplicable, corresponde tener en cuenta los siguientes criterios para la graduación de la falta cometida, de acuerdo a lo señalado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

- i) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.**- En relación a este criterio se advierte la existencia de una grave afectación a los intereses de la Entidad, ello debido a que el personal guardaparque cumple funciones vitales respecto al cuidado, protección y preservación de la biodiversidad que contempla la flora y fauna que se encuentre en el ámbito del área natural protegida (ANP); así como de los ecosistemas que la componen; funciones que están establecidas en el artículo 27° del Reglamento de la Ley de Áreas Naturales Protegidas, aprobado por Decreto Supremo N° 038-2001-AG³; funciones cuyo cumplimiento son imprescindibles para advertir cualquier factor natural o provocado que pueda causar algún impacto que desencadene pérdida de la biodiversidad o cualquier otra amenaza que pueda tener efectos drásticos e inesperados sobre la biodiversidad y sobre el medio ambiente en general, factores que muchas veces avanzan a gran velocidad, los cuales deben ser advertidos oportunamente por el personal guardaparque, es por ello que la cantidad

² Resolución de Sala Plena N°007-2020-SERVIR/TSC

³ Artículo 27°. - **Funciones de los Guardaparques**

27.1 Son funciones de los Guardaparques:

a) Cumplir y hacer cumplir los dispositivos legales vigentes y políticas institucionales aplicables a las Áreas Naturales Protegidas, las disposiciones emanadas por la Jefatura del INRENA, la Dirección General y el Jefe del Área Natural Protegida;
b) Realizar las actividades que especifique el Plan de Trabajo y el Jefe del Área Natural Protegida o el ejecutor del Contrato de Administración de ser el caso;

c) Realizar patrullajes permanentes en las zonas que le sean asignadas, según el cronograma preestablecido, efectuando su control y vigilancia. Pueden ser patrullajes terrestres, aéreos, marítimos o fluviales, según sea el caso;

d) Informar al Jefe del Área Natural Protegida sobre todas aquellas actividades que causen o puedan causar impactos en el ámbito del Área Natural Protegida;

e) Controlar el ingreso de visitantes al Área Natural Protegida y, de ser el caso, realizar los cobros correspondientes entregando el respectivo documento sustentatorio;

f) Controlar que las instituciones o personas que realizan trabajos de investigación, de fotografía, filmación, turismo u otros, en el ámbito del Área Natural Protegida, cuenten con la autorización respectiva, según lo establece el presente Reglamento, y que circunscriban sus actividades a las permitidas;

g) Brindar información sobre el Área Natural Protegida;

h) Propiciar la participación activa de la población local en las tareas de conservación, planificación, monitoreo del manejo del Área Natural Protegida;

i) Apoyar acciones de la población local, contribuyendo a crear conciencia de conservación y promoviendo el desarrollo sostenible a nivel local;

j) Ejercer la facultad de exigir a las personas naturales o jurídicas la exhibición de los documentos referidos a las actividades que realicen al interior del Área Natural Protegida;

k) Ejercer la facultad de realizar inspecciones, con o sin previa notificación, en los locales de las personas naturales o jurídicas y examinar documentación y bienes, previa delegación expresa del Jefe del Área Natural Protegida, en el ámbito de su jurisdicción;

l) Realizar por delegación los comisos por infracción;

m) Representar al Jefe del Área Natural Protegida en el ámbito del Área Natural Protegida;

n) Velar por el cumplimiento de las normas de conducta establecidas para las visitas al Área Natural Protegida;

o) Las demás que le designe este Reglamento, la Dirección General y el Jefe del Área Natural Protegida.

(Énfasis y subrayado nuestro)

de días de ausencia al puesto de trabajo y abandono de las labores del servidor procesado perjudica gravemente el normal desarrollo de las actividades programadas por la Jefatura del ANP para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales acorde a lo descrito en el artículo 2 del Reglamento de la Ley de ANP's⁴, en aras de asegurar la conservación de la diversidad biológica y el mantenimiento de los servicios ambientales del ANP - PNM.

Asimismo, adicionalmente al grave perjuicio que ocasiona la ausencia laboral del trabajador, también se tendrá en cuenta que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione severamente.

- ii) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.**- No se aprecian hechos en ese sentido.
- iii) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.**- El servidor procesado se desempeña como Guardaparque del Parque Nacional Manu y a la fecha de la comisión de la falta tenía un periodo de tres (3) años y cinco (5) meses en su puesto laboral, por ende, dado el tiempo de servicios se entiende que el servidor tiene pleno conocimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen la función pública.
- iv) **Las circunstancias en que se comete la infracción.**- En el presente caso, se advierte que el servidor imputado consciente y voluntariamente decidió abandonar su puesto de trabajo y ausentarse injustificadamente hasta la fecha de emisión de la presente resolución, desde entonces no se ha comunicado con la Entidad, ni presentado sus descargos, denotando una total falta de interés en justificar sus inasistencias.
- v) **La concurrencia de varias faltas.**- No existe concurrencia de faltas.

⁴ **Artículo 2.- Objetivos de las Áreas Naturales Protegidas**

Las Áreas Naturales Protegidas tiene como objetivos:

- a) Asegurar la continuidad de los procesos ecológicos y evolutivos, dentro de áreas suficientemente extensas y representativas de cada una de las unidades ecológicas del país;
- b) Mantener muestras de los distintos tipos de comunidad natural, paisajes y formas fisiográficas, en especial de aquellos que representen la diversidad única y distintiva del país;
- c) Evitar la extinción de especies de flora y fauna silvestre, en especial aquellas de distribución restringida o amenazadas;
- d) Evitar la pérdida de la diversidad genética;
- e) Mantener y manejar los recursos de la flora silvestre, de modo que aseguren una producción estable sostenible;
- f) Mantener y manejar los recursos de la fauna silvestre, incluidos los recursos hidrobiológicos, para la producción de alimentos y como base de actividades económicas, incluyendo las recreativas y deportivas;
- g) Mantener la base de recursos, incluyendo los genéticos, que permita desarrollar opciones para mejorar los sistemas productivos, encontrar adaptaciones frente a eventuales cambios climáticos perniciosos y servir de sustento para investigaciones científicas, tecnológicas e industriales;
- h) Mantener y manejar las condiciones funcionales de las cuencas hidrográficas de modo que se asegure la captación, flujo y calidad del agua, y se controle la erosión y sedimentación;
- i) Proporcionar medios y oportunidades para actividades educativas, así como para el desarrollo de la investigación científica;
- j) Proporcionar oportunidades para el monitoreo del estado del ambiente;
- k) Proporcionar oportunidades para la recreación y el esparcimiento al aire libre, así como para un desarrollo turístico basado en las características naturales y culturales del país;
- l) Mantener el entorno natural de los recursos culturales, arqueológicos e históricos ubicados en su interior;
- m) Restaurar ecosistemas deteriorados;
- n) Proteger, cuidar o mejorar sitios de reproducción o de refugio, rutas de migración, fuentes de agua o de alimento en épocas críticas;
- o) Proteger sitios frágiles;
- p) Proteger monumentos y sitios históricos en coordinación con las autoridades competentes;
- q) Conservar formaciones geológicas y geomorfológicas; y,
- r) Asegurar la continuidad de los servicios ambientales que prestan.

- vi) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.**- No existe más servidores en la comisión de la falta.
- vii) **La reincidencia en la comisión de la falta.**- El servidor procesado según su legajo no cuenta con antecedentes de faltas de carácter disciplinarias previas al presente PAD.
- viii) **La continuidad en la comisión de la falta.**- En el presente caso nos encontramos ante una infracción permanente, debido a que la conducta infractora del servidor procesado continua hasta la fecha de la emisión de la presente resolución; sin embargo, para efectos del cómputo del periodo de ausencias injustificadas se ha contemplado desde el 19 de diciembre de 2022 hasta el 16 de enero de 2023, siendo esta última la fecha de emisión del informe de precalificación N° 003-2023-SERNANP-OA-RRHH-STPAD, que recomienda la apertura del PAD, contabilizando hasta dicha fecha un total de veintinueve días (29) días calendario consecutivos de ausencias injustificadas.
- ix) **El beneficio ilícitamente obtenido.**- No se aprecian hechos en este sentido.
- x) **Naturaleza de la infracción.**- El presente caso reviste de gravedad debido a que el servidor procesado abandonó sin aviso el puesto de vigilancia y control al que se encontraba asignado; entendiéndose además que el abandono del puesto de trabajo implica que se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial y por ende ocasionando el quebrantamiento de la buena fe laboral que debe existir entre el empleador y el trabajador, lo cual hace insostenible la continuidad de la relación de trabajo con dicho trabajador. Asimismo, el servidor procesado no ha mostrado ningún interés en presentar alguna justificación por sus inasistencias a pesar de tener conocimiento que se encuentra inmerso en un PAD y los efectos de una sanción disciplinaria.
- xi) **Antecedentes del servidor.** – Según lo verificado en el legajo del servidor procesado no se aprecian méritos, deméritos, o sanciones disciplinarias previamente impuestas, razón por la cual no resulta valorable este criterio.
- xii) **Subsanación voluntaria.** – No aplica la subsanación voluntaria en el presente caso, debido a que la infracción no es pasible de ser subsanada.
- xiii) **Intencionalidad de la conducta.** – El servidor procesado libre, voluntaria y conscientemente decidió ausentarse injustificadamente, a pesar de los reiterados intentos de comunicación con el citado servidor, no tuvo a bien retornar a su puesto laboral haciendo caso omiso a las indicaciones del Jefe del ANP, denotando de esta manera su falta de voluntad de cumplir con las funciones en el puesto de trabajo para el que se encontraba contratado como Guardaparque del PNM, y sin mostrar ninguna intención de presentar ningún tipo de justificación.
- xiv) **Reconocimiento de la responsabilidad.** – El servidor procesado no ha presentado descargos ni se ha pronunciado de ninguna forma respecto a la imputación realizada.

Que, estando a las consideraciones precedentemente expuestas, este Órgano Sancionador concluye que resulta proporcional a la falta cometida imponer la sanción de Destitución al servidor civil al servidor civil Eulogio Mamani Quispe en su desempeño como Guardaparque del PNM, por haber incurrido en la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057; al haberse ausentado injustificadamente de su puesto laboral desde el 19 de diciembre de 2022 hasta el 16 de enero de 2023, siendo un periodo total de veintinueve días (29) días calendario consecutivos de ausencias injustificadas;

Que, el servidor público sancionado podrá interponer los Recursos Administrativos establecidos en el artículo 218° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, para lo cual cuentan con quince (15) días perentorios para la interposición de los mismos, documentos que deberán contar con los requisitos establecidos en el artículo 124° de la norma acotada;

Que, la autoridad competente que deberá recibir la Reconsideración o Apelación contra el acto administrativo de sanción es la Gerencia General del SERNANP, quien resolverá el primero de los recursos y en el caso del recurso de apelación se elevará al Tribunal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que en segunda instancia administrativa y definitiva resolverá el fondo del asunto acorde a lo establecido en el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil;

Con las visaciones de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos y de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, y;

Que, de conformidad con lo establecido en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con lo señalado en el artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del SERNANP aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - Sancionar con Destitución al servidor civil Eulogio Mamani Quispe en su desempeño como Guardaparque del Parque Nacional Manu, por haber incurrido en la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057; al haberse ausentado injustificadamente de su puesto laboral desde el 19 de diciembre de 2022 hasta el 16 de enero de 2023, siendo un periodo total de veintinueve días (29) días calendario consecutivos de ausencias injustificadas, ello en mérito a los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente resolución.

Artículo 2°.- El servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación de conformidad con lo señalado en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, siendo el Gerente General del SERNANP quien resolverá el primero de los recursos que se plantee y en el caso del recurso de apelación lo conocerá y resolverá el Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 3°.- Hacer de conocimiento de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del SERNANP la presente Resolución para que proceda con la notificación al sancionado, conforme a lo previsto en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC. Asimismo, deberá remitirse una copia de la presente Resolución a la

Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos para que proceda a inscribir la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, una vez que quede firme el acto administrativo.

Artículo 4°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del SERNANP: www.gob.pe/sernanp; poniéndose así, fin al procedimiento disciplinario en primera instancia de conformidad con lo señalado en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Regístrese y comuníquese

Rossina Manche Mantero
Gerente General
SERNANP