



Municipalidad Provincial de
HUANCAYO

Gestión 2019-2022

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 168 -2020-MPH/GM

Huancayo, **28 FEB. 2020**

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

VISTOS:

El Informe N° 1225-2019-MPH/OI-SGGRH del 10 de Mayo de 2019 emitido por el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos - Órgano Instructor, sobre Pronunciamiento en la Determinación de Responsabilidades sobre **"AUSENCIAS INJUSTIFICADAS"**, la Resolución de Sub Gerencia N° 106-2019-MPH/GA-SGGRH de fecha 05 de Marzo de 2019; Informe Órgano Sancionador Nro. 018-2020-MPH/GM/OS y, documentos anexos al Expediente Administrativo N° 028-2019-MPH/STPAD;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Sub Gerencia N° 106-2019-MPH/GA-SGGRH del 05 de marzo de 2019, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD contra **EFRAIN BRAULIO REMUZGO ROMERO** – ex servidor municipal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Huancayo, (periodo 2018) a quien se le notificó conforme a ley, como es de verse de la constancia de notificación obrante a fojas 70 de autos.

Que, transcurridos los plazos para las actuaciones correspondientes, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos como Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario remite el expediente administrativo a la Gerencia Municipal - Órgano Sancionador para su pronunciamiento sobre la propuesta de sanción contra el procesado **EFRAIN BRAULIO REMUZGO ROMERO**.

Que, mediante Informe del Órgano Sancionar nro. 018-2020-MPH/GM/OS, de fecha 26 de febrero del 2020, recomienda sancionar con **DESTITUCION** a don **EFRAIN BRAULIO REMUZGO ROMERO**, por haberse acreditado las faltas de carácter disciplinario tipificado como Ausencias injustificadas.

Que, con Carta N° 016-2019-MPH/STPAD del 15 de abril de 2019, se ha requerido información sobre Informe Escalonario y otros del infractor inmerso en el presente procedimiento, siendo atendido con Informe N° 188-2019-MPH/GA-SGGRH-E anexado al expediente.

Que, el presente procedimiento se inicia por la comunicación efectuada por el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos, al emitir el Memorándum N° 109-2019-MPH/GA-SGGRH del 28 de enero de 2019, mediante el cual deriva los actuados a la Secretaria Técnica a efectos de que proceda con el deslinde de responsabilidades a que hubiere lugar.

Que, de los hechos suscitados se tiene que, con Informe N° 1073-2018-MPH/GPET del 05 de setiembre de 2018, el investigado Efrain Braulio Remuzgo Romero, comunica a la Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos que a partir del día jueves 06 de setiembre de 2018 hará uso físico de sus vacaciones pendientes correspondientes al año 2017, por espacio de 15 días.

Que, mediante Expediente N° 58420-R-18 del 20 de setiembre de 2018, el investigado solicita ampliación de uso físico de vacaciones pendientes por espacio de 30 días. Solicitud que no ha sido concedida por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Que, con Informe N° 289-2018-MPH/SGGRH/ACP del 09 de octubre de 2018, el Responsable del Área de Control de Personal, informa que el Sr. Efrain Braulio Remuzgo Romero, solicita ampliación de vacaciones



Municipalidad Provincial de
HUANCAYO

Gestión 2019-2022

postergadas a partir del 21 de setiembre al 21 de octubre, por lo que solicita opinión legal para poder considerar las vacaciones pendientes del servidor municipal, teniendo en cuenta que existe una denuncia pública por el delito de tráfico de influencias y le dictaminaron 09 meses de prisión preventiva.

Que, con Memorándum N° 1875-2018-MPH/PPM-JCL del 16 de octubre de 2018, el Procurador Público Municipal informa que el 13 de setiembre de 2018 se lleva a cabo la audiencia de requerimiento de prisión preventiva contra Mauro Alejandro Gamarra Ramos y Efraín Braulio Remuzgo Romero, la misma que se declara fundada. Siendo, que la resolución fue apelada por ante la Sala de Apelaciones, y el 01 de octubre de 2018 se llevó la Vista de la Causa, emitiéndose el 02 de octubre de 2018 la Resolución N° 09, el cual resuelve declarar infundada la apelación interpuesta por la defensa técnica de los imputados, confirmando la Resolución N° 04 del 13 de setiembre de 2018 que resuelve declarar fundado el requerimiento de prisión preventiva solicitada por el representante del ministerio público por la comisión del delito de Tráfico de Influencias y dispone el plazo de nueve meses que será computado desde que los procesados ingresen al establecimiento penitenciario correspondiente.

Que, con Oficio N° 206-2018-MPH/GA-SGGRH tramitado el 17 de octubre de 2018 se realiza la consulta sobre suspensión de vínculo laboral de servidor con mandato de detención. Siendo, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil absuelve la consulta con el Oficio N° 1772-2018-SERVIR/GPGSC del 26 de noviembre de 2018, adjuntando el Informe Técnico N° 1680-2018-SERVIR/GPGSC del 22 de noviembre de 2018, donde se señala entre otros que la razón justificante para la suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicio y la obligación de la entidad de no pagar sus remuneraciones se da por la prisión preventiva del servidor, el cual lo está cumpliendo de manera efectiva; caso contrario no se estaría en dicho supuesto justificante, como por ejemplo: cuando el servidor pese a estar con mandato de prisión preventiva este no se hace efectivo, ya que dicho servidor por voluntad propia decidió no acatar dicho mandato.

Que, mediante Expediente N° 64230-R-18 del 19 de octubre de 2018, el investigado solicita ampliación de uso físico de vacaciones pendientes por espacio de 11 días. Solicitud que no fue concedida por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Que, el Informe Legal N° 042-2018-MPH/GA-SGGRH-AL del 24 de octubre de 2018, tomando en cuenta el Informe Técnico N° 214-2017-SERVIR/GPGSC del 21 de marzo de 2017, señala que los trabajadores se encuentran con prisión preventiva por nueve meses quienes se encuentran prófugos, por tal motivo no están laborando; sin embargo para evadir la justicia vienen empleando el uso de vacaciones no gozadas, lo cual no es justificación en el presente caso; se opina que se aplique SUSPENSIÓN PERFECTA de la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la entidad de pagar sus remuneraciones mientras dure la investigación. Por lo que, la Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos emite la Carta N° 405-2018-MPH/GA-SGGRH del 29 de octubre de 2018 dirigida al servidor municipal Efraín Braulio Remuzgo Romero, comunicándole que en su caso se aplicara la suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la entidad de pagar sus remuneraciones mientras dure la investigación; y que su solicitud de ampliación de uso físico de vacaciones no procede por no estar enmarcado dentro de las normas vigentes establecidas, de acuerdo a lo expuesto en el documento adjunto.

Que, con Oficio N° 206-2018-MPH/GA-SGGRH tramitado el 17 de octubre de 2018 se realiza la consulta sobre suspensión de vínculo laboral de servidor con mandato de detención. Siendo, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil absuelve la consulta con el Oficio N° 1772-2018-SERVIR/GPGSC del 26 de noviembre de 2019, adjuntando el Informe Técnico N° 1680-2018-SERVIR/GPGSC del 22 de noviembre de 2018, donde se señala entre otros que la razón justificante para la suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicio y la obligación de la entidad de no pagar sus remuneraciones se da por la prisión preventiva del servidor, el cual lo está cumpliendo de manera efectiva; caso contrario no se estaría en dicho supuesto justificante, como por ejemplo: cuando el servidor pese a estar con mandato de prisión preventiva éste no se hace efectivo; ya que dicho servidor por voluntad propia decidió no acatar dicho mandato.



Que, el Informe Legal N° 010-2019-MPH/GA-SGGRH-AL del 07 de enero de 2019, señala que vía carta se haga de conocimiento a los servidores, que de acuerdo a la consulta realizada al ente Rector SERVIR, su caso no estaría enmarcado en una suspensión perfecta que de manera equivocada se consideró tomando como referencia el Informe Técnico N° 214-2017-SERVIR/GPGSC que se deja sin efecto las Cartas N° 405 y 406-2018-MPH/GA-SGGRH, y que se pase los actuados a la Secretaria Técnica. Emitiéndose así, la Carta N° 008-2019-MPH/GA-SGGRH del 07 de enero de 2019, mediante el cual se deja sin efecto la Carta N° 405-2018-MPH/GA-SGGRH, por lo que su caso no está enmarcado en una suspensión perfecta de trabajo, debiendo el servidor tener en consideración lo expuesto para los fines pertinentes.

Que, con Expediente N° 3306-R-19 del 18 de enero de 2019 el Sr. Efraín Braulio Remuzgo Romero, hace la devolución de la Carta N° 009-2019-MPH/GA-SGGRH del 07 de enero de 2019 por estar dirigida al Sr. Mauro Alejandro Gamarra Ramos con dirección en el Jr. Libertad N° 1180 - Huancayo para su notificación; por lo que, rehaciéndose la debida notificación el 22 de enero de 2019 se cursa nuevamente la Carta N° 009-2019-MPH/GA-SGGRH del 07 de enero de 2019; fecha que corresponde para computo de plazos.

Que, con Informe N° 033-2019-MPH/GA-SGGRH del 07 de enero de 2019 el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos, solicita a la Procuradora Pública Municipal informe de situación jurídica de los servidores municipales Efraín Remuzgo Romero y Mauro Gamarra Ramos, sobre si están cumpliendo o no con el mandato de prisión preventiva interpuesta por la Sala Penal, el mismo que se requiere debidamente documentado y con carácter de urgente; al cual, se emite el Memorandum N° 163-2019-MPH-PPM-AMAN del 25 de enero de 2019, donde señala que conforme al proceso penal en curso, el Juzgado de Investigación Preparatoria con Expediente N° 3064-2018, ordena la prisión preventiva por 09 meses a partir del 13 de setiembre de 2018 y vence el 13 de marzo de 2019 – renovable cada seis meses; quienes se encuentran en calidad de no habidos (prófugos de la Justicia).

Que, con Informe N° 001-2019-MPH-SGGRH/CP/JPC del 30 de enero de 2019, el Responsable de Control de Personal informa que el 28 y 29 de enero de 2019 se verificó en el sistema del Palacio Municipal y periféricos que no se reporta asistencia de los servidores materia del presente. Asimismo, con Informe N° 002-2019-MPH-SGGRH/CP/JPC del 30 de enero de 2019, se señala que el investigado Efraín Braulio Remuzgo Romero reporta su ultimo ingreso el 05 de setiembre de 2018, gozando de vacaciones del 06 de setiembre al 20 de setiembre de 2018, conforme se advierte del Reporte Resumido de Asistencia del 01 de setiembre del 2018 al 30 de setiembre de 2018, debiendo de haber retornado el 21 de setiembre de 2018.

Que, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos como Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, habiendo cumplido las actuaciones correspondientes al procedimiento administrativo disciplinario en curso, mediante Informe N° 1225-2019-MPH/OI-SGGRH de fecha 14 de Mayo de 2019, remite el expediente administrativo a la Gerencia Municipal - Órgano Sancionador para su pronunciamiento sobre la propuesta de sanción de Destitución contra el procesado **EFRAÍN BRAULIO REMUZGO ROMERO** por falta grave de ausencia injustificadas en la entidad por más de 03 días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, precisándose que dicha ausencia continúa hasta la fecha.

Que, con Resolución de Gerencia de Administración N° 045-2019-MPH/GA de fecha 13 de Mayo de 2019, se resuelve declarar la Nulidad de Oficio de la Carta N° 405-2018-MPH/GA-SGGRH del 29 de octubre del 2018 y Carta N° 009-2019-MPH/GA-SGGRH del 07 de enero de 2019 emitidas por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, en lo que respecta al señor Efraín Braulio Remuzgo Romero al haberse transgredido el principio de legalidad y principio del debido procedimiento; disponiéndose además, se retrotraiga el procedimiento hasta la etapa de calificar y resolver el Expediente N° 064230-R pedido primigenio mediante acto resolutivo, en relación al señor Efraín Braulio Remuzgo Romero.

Que, mediante Informe N° 242-2019-MPH/SGGRH/ACP de fecha 25 de junio de 2019, el Responsable de Control de Personal de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, informa el récord de asistencia del procesado durante los años 2018 y 2019, de donde resalta que ha registrado su asistencia normal vía reloj biométrico hasta el 05 de setiembre de 2018 y a su solicitud se le consideró vacaciones del periodo 2017 hasta



Municipalidad Provincial de
HUANCAYO

Gestión 2019-2022

el 30 de setiembre de 2018, y desde el 01 de octubre del 2018 hasta la fecha del Informe 25 de junio del 2019 no tiene programación ni registro de asistencia ni de marcaciones en el sistema de control biométrico.

Que, mediante Informe N° 1941-2019-MPH/GA-SGGRH-OI de fecha 22 de julio de 2019, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos eleva a Gerencia Municipal en su condición de órgano sancionador, el Expediente Administrativo N° 028-2019-MPH/STPAD, para su determinación y pronunciamiento sobre la propuesta de sanción contra el procesado EFRAÍN BRAULIO REMUZGO ROMERO, de acuerdo al estado procedimental del PAD.

Que, mediante Resolución de Sub Gerencia n° 145-2020-MPH/GA-SGGRH, de fecha 19 de febrero de 2020, se resuelve Declarar IMPROCEDENTE la solicitud presentada por Efraín Braulio Remuzgo Romero sobre ampliación de vacaciones correspondiente al año 2018, en el marco de la Resolución de Gerencia Administrativa N° 045-2019-MPH/GA, que declara la nulidad de la Carta Nro. 405-2018-MPH/GA-SGGRH, retrotrayendo hasta la etapa de calificar y resolver el expediente primigenio.

Que, de las indagaciones realizadas y revisión de los documentos anexados al expediente administrativo disciplinario, se ha evidenciado falta administrativa disciplinaria de:

Don **EFRAÍN BRAULIO REMUZGO ROMERO** - servidor municipal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Huancayo, (periodo 2018) al haberse ausentado injustificadamente de su centro de trabajo por más de tres (03) días consecutivos en un periodo de 30 días calendarios; es decir, del 21 de setiembre de 2018 hasta el 31 de octubre de 2018, fecha última donde se notifica la Carta N° 405-2018-MPH/GA-SGGRH, mediante la cual se le comunica que se le aplicara la suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la entidad de pagar sus remuneraciones mientras dure la investigación, **teniéndose 26 días de ausencias injustificadas.** Consecuentemente, habiéndose observado la notificación de la Carta N° 009-2019-MPH/GA-SGGRH del 07 de enero de 2019 que deja sin efecto la carta que aplica la suspensión perfecta de trabajo, se cumplió con rehacer el mismo teniéndose como fecha de notificación válida el 22 de enero de 2019; por lo que, el investigado tenía la obligación de presentarse a laborar el 23 de enero de 2019, incurriendo en ausencias injustificadas a la fecha (22 de febrero de 2020) de **13 meses (390 días) de ausencias injustificadas.**

Es de precisar, que si bien el procesado se encontraba haciendo uso de sus vacaciones del año 2017, del 06 de setiembre al 20 de setiembre de 2018, y solicita el 20 de octubre de 2018 ampliación de vacaciones del año 2018; no siendo concedido por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, no obstante es de considerar lo establecido en el artículo 103° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que señala: **"Las entidades públicas aprobarán en el mes de Noviembre de cada año el rol de vacaciones para el año siguiente, en función del ciclo laboral completo, para lo cual se tendrá en cuenta las necesidades del servicio y el interés del servidor. Cualquier variación posterior de las vacaciones deberá efectuarse en forma regular y con la debida fundamentación"** (sic), presupuesto que no se dio en el presente, máxime que la entidad no dio por aceptado ni programado la petición del ahora investigado, subsistiendo la obligación del trabajador de asistir normal y permanentemente a su centro de trabajo. Asimismo, que si bien existe una orden judicial de prisión preventiva, esta no se está cumpliendo de forma efectiva, por lo que la orden de prisión preventiva no es justificante de inasistencias del servidor a su centro laboral al no configurarse una suspensión perfecta de trabajo.

Esta falta supone la comisión de dos conductas: la primera, es el abandono de trabajo que se configura por las ausencias injustificadas del puesto de trabajo por más de tres días consecutivos y que implica una desaparición súbita e intempestiva, sin comunicación alguna, ni verbal ni escrita, de que no se piensa volver a trabajar. En este caso, la única manera de que un servidor no incurra en la falta de abandono de trabajo es que su ausencia sea puesta en conocimiento del empleador, exponiéndose las razones que la motivaron antes del tercer día de ausencia; pues sucedido el hecho la entidad tiene la potestad de aplicar las sanciones de ley. La otra conducta que se sanciona en esta causal son las ausencias injustificadas, relacionadas con el comportamiento personal del trabajador. La falta se aplica cuando este, sin mediar causas relacionadas estrictamente con las de una



suspensión legítima de la relación laboral, se sustrae de su prestación, inasistiendo al trabajo sin razón aparente ni justificatoria. 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.

Con la conducta descrita el infractor ha incumplido sus obligaciones contenidas en los incisos a) y c) del artículo 21° del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que norma: a) “Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público”; c) “Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos”, en concordancia con lo establecido en el artículo 128° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM – Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa que norma: “Los funcionarios y servidores cumplirán con puntualidad y responsabilidad el horario establecido por la autoridad competente y las normas de permanencia interna en su entidad (...). Dichos descuentos no tienen naturaleza disciplinaria por lo que no eximen de la sanción correspondiente”; lo que hace que, la conducta descrita se encontraría tipificada en los supuestos de hechos que constituyen presuntas faltas de carácter disciplinario establecidos en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que norma: Son faltas de carácter disciplinario 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 calendarios o más de quince (15) días no consecutivos, en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios”.

Que, del análisis de los hechos expuestos, se tiene acreditado las ausencias injustificadas en la entidad por más de tres días consecutivos en un periodo de 30 días calendarios en que ha incurrido el procesado **EFRAÍN BRAULIO REMUZGO ROMERO – servidor municipal** bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Huancayo; es decir, ausencias injustificadas del 21 de setiembre de 2018 hasta el 31 de octubre de 2018, fecha última donde se notifica la Carta N° 405-2018-MPH/GA-SGGRH, mediante el cual se le comunica que se le aplicará la suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la entidad de pagar sus remuneraciones mientras dure la investigación, teniéndose 26 días de ausencias injustificadas. Consecuentemente, habiéndose observado la notificación de la Carta N° 009-2019-MPH/GA-SGGRH del 07 de enero de 2019 que deja sin efecto la carta que aplica la suspensión perfecta de trabajo, se cumplió con rehacer el mismo teniéndose como fecha de notificación válida el 22 de enero de 2019; por lo que, el investigado tenía la obligación de presentarse a laborar el 23 de enero de 2019, incurriendo en ausencias injustificadas hasta la fecha (22 de febrero de 2020), de 13 meses (390 días) de ausencias injustificadas, configurándose la falta grave de ausencia injustificada por más de tres días consecutivos en un periodo de 30 días calendarios que constituye abandono de trabajo causal de DESTITUCIÓN objeto del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Que, el procesado EFRAÍN BRAULIO REMUZGO ROMERO, fue notificado válidamente con el Inicio del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario en su domicilio del Jr. Jorge Chávez N° 120 - Sapallanga el 08 de marzo de 2019, a horas 12.10m., según cargo de notificación que corre a fojas 70; no obstante, no cumplió con presentar el descargo respectivo a los cargos imputados, asimismo habiéndosele notificado mediante Carta N° 143-2019-MPH/GM-OSPAD con fecha 24 de junio de 2019 la elevación del expediente administrativo a efectos que de considerarlo necesario solicite la programación de Informe Oral por ante éste órgano, tampoco fue solicitado por el procesado, siendo para el caso de aplicación el segundo párrafo del artículo 111° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, donde se señala que si el servidor no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. En este sentido, no habiéndose desvirtuado las imputaciones inferidas, subsiste la responsabilidad de los cargos imputados correspondiendo emitir informe de recomendación de la respectiva sanción según lo informado y concluido por el Órgano Sancionador del PAD.

Que, de acuerdo a los documentos obrantes en autos se tiene acreditado que el procesado incurrió en ausencia injustificada a la entidad por más de tres días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, implicando su ausencia injustificada un abandono de trabajo por desaparición súbita e intempestiva al no mediar causa relacionada estrictamente con la suspensión legítima de la relación laboral, por lo que al sustraerse del cumplimiento de su prestación de servicios sin razón justificatoria ha caído en falta grave por el

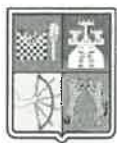


perjuicio ocasionado a la Institución al sustraerse de la prestación del trabajo que es obligación esencial, según corresponde al cargo y función que ostentaba de Auxiliar Coactivo de la Institución Municipal que dejó pendiente generando un desfase al normal desarrollo de la función coactiva relacionada con la exigibilidad de la ejecución y cumplimiento de los actos administrativos que debía atender según los expedientes puestos a su consideración.

Que, en relación a la Resolución de Gerencia de Administración N° 045-2019-MPH/GA de fecha 13 de Mayo de 2019, que resuelve declarar la Nulidad de Oficio de la Carta N° 405-2018-MPH/GA-SGGRH del 29 de octubre del 2018 y Carta N° 009-2019-MPH/GA-SGGRH del 07 de enero de 2019 emitidas por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, en lo que respecta al señor EFRAIN BRAULIO REMUZGO ROMERO; sin embargo, debemos estar a la Resolución de Sub Gerencia N° 145-2020-MPH/GA-SGGRH de fecha 19 de febrero de 2020, que al haberse retrotraído el procedimiento, ha declarado la improcedencia de lo solicitado por el procesado; sin perjuicio de ello, cabe enfatizar que la validez o pérdida de vigencia de dichas cartas, no enerva la contundencia de la responsabilidad imputada y determinada del procesado sobre sus ausencias injustificadas en el centro de trabajo, a la fecha por más de 01 año, siendo que los procedimientos impugnatorios, entre otras acciones que pretenda hacer valer el procesado en otras instancias, no desvanecen de modo alguno los hechos y falta imputados y la responsabilidad evidenciada del procesado.

En este contexto, es de considerar el numeral 1.4 del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, así como el artículo 230° de la mencionada Ley, que recoge la razonabilidad como principio rector del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el cumplimiento calificado como infracción, debiendo tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados, por lo que corresponde imponer la sanción que guarde proporción con la gravedad de la falta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil; la entidad, en cada caso, debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor; así mismo, el artículo 87° señala las consideraciones a tener en cuenta para la determinación de la sanción, de las cuales en el presente caso se han considerado las siguientes:

- a) De los hechos expuestos, se advierte grave afectación a los intereses institucionales específicamente en relación al ejercicio del principio de autoridad y de la potestad sancionadora mediante las acciones de Ejecución Coactiva que dejó de cumplir el servidor procesado;
- b) De los hechos expuestos, el procesado tiene la profesión de Abogado, por lo que es conocedor de los hechos constitutivos de falta sancionable como en el presente caso;
- c) De los hechos expuestos, no se encuentra reincidencia en la comisión de la falta imputada; sin embargo del Informe Escalonario que proviene del Legajo Personal del Servidor se advierten 11 sanciones determinadas por faltas administrativas disciplinarias incurridas por el procesado, como son:
 - Resolución de Sub Gerencia N° 141-2011-MPH/GA-SGGRH – 09-06-2011 – Amonestación Escrita, por haber transgredido el Código de Ética y Reglamento Interno de Personal al realizar el registro de asistencias de otro servidor.
 - Resolución de Sub Gerencia N° 182-2011-MPH/GA-SGGRH – 17-08-2011 – 01 Día de Suspensión sin Goce de Remuneraciones, por haber incurrido en abandono de trabajo.
 - Resolución de Sub Gerencia N° 0075-2014-MPH/GA-SGGRH – 24-03-2014 – Amonestación Escrita, por incurrir en falta de coordinación con las áreas generadores de los procedimientos coactivos ocasionando la caducidad de cuadernos de medidas cautelares.
 - Resolución de Sub Gerencia N° 210-2014-MPH/GA-SGGRH – 10-09-2014 – Amonestación Escrita, por negligencia en el ejercicio de sus funciones.
 - Resolución de Sub Gerencia N° 147-2014-MPH/GA-SGGRH – 02-06-2014 – Amonestación Escrita, por responsabilidad leve al suscribir resolución con aparente error material no observado oportunamente.
- d) De los hechos expuestos, existe continuidad en la comisión de la falta imputada por parte del servidor procesado, por las ausencias injustificadas continuas en que ha incurrido hasta la fecha.
- e) De los hechos expuestos, no se advierte la obtención de beneficio a favor del procesado.



Municipalidad Provincial de
HUANCAYO

Gestión 2019-2022

Que, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario remite el expediente administrativo recomendando la destitución del procesado; por lo que, conforme al estado del procedimiento, no habiendo solicitado el procesado programación de informe oral, éste Órgano Sancionador hace suyo los argumentos del Órgano Instructor, procediendo a aplicar la sanción que corresponde por falta grave de ausencias injustificadas en la entidad por más de tres días consecutivos en un período de treinta (30) días calendarios.

Que, mediante Informe del Órgano Sancionar Nro. 018-2020-MPH/GM/OS, de fecha 26 de febrero del 2020, recomienda sancionar con DESTITUCION a don **EFRAIN BRAULIO REMUZGO ROMERO**, por haberse acreditado las faltas de carácter disciplinario tipificado como Ausencias injustificadas.

Que, el Órgano Sancionador de conformidad al Artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el inciso c) artículo 93°, Reglamento de la Ley, DS. 040-2014-PCM;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- SANCIONAR CON DESTITUCIÓN a don **EFRAÍN BRAULIO REMUZGO ROMERO** – Servidor Municipal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Huancayo, por los fundamentos expuestos precedentemente.



ARTÍCULO SEGUNDO.- PRECISAR, que, el sancionado desde el día siguiente de su notificación del acto administrativo, cuentan con quince (15) días hábiles, para interponer los Recursos Administrativos de Reconsideración y/o Apelación, de conformidad a lo establecido en el Artículo 117° del D.S. N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la Gerencia de Recursos Humanos, registre bajo responsabilidad la sanción impuesta al servidor **EFRAÍN BRAULIO REMUZGO ROMERO**, en el **Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido**, de conformidad a la Directiva N° 001-2004-SERVIR/GDSRH, una vez consentida o agotada la vía administrativa, en aplicación al Inc. a) del Art. 124° del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

ARTÍCULO CUARTO.- INSERTAR la presente Resolución en el Legajo Escalafonario del servidor sancionado.

ARTÍCULO QUINTO.- NOTIFICAR la presente resolución a los Órganos Competentes de La Municipalidad Provincial de Huancayo, y al interesado para su conocimiento y demás fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

GM/NIM



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

CPC. Nelson Inga Macuri
GERENTE MUNICIPAL

