

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 371-2024-GM-MPE/C

Espinar, 04 de noviembre del 2024

VISTOS: El expediente disciplinario con Código 086-2023-STPAD-MPE, y el Informe de Precalificación N° 075-2023-MPE-ORH-STPAD de fecha 28 de noviembre del 2023, emitido por la Oficina de secretaría técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Espinar, Resolución de la Oficina General de Administración N° 0061-2024-OGA-MPE/C, Órgano Instructor que da inicio al PAD en fecha 05 de febrero del 2024, y el Informe Final del N° 002-2024-RPCC-OI-OGA-MPE-C de fecha 05 de abril del 2024 sobre actuar negligente en el desempeño de sus funciones al no elevar al Tribunal del Servicio Civil el RECURSO DE APELACIÓN presentado por el señor Alonso Edemir Pila Huilca contra el acto administrativo contenido en el Carta N° 212-2022-ORH-GAF-MPE/C y sus antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley Nro. 27972, en concordancia con el artículo 194° de la Constitución Política modificado por la Ley Nro. 28607 - Ley de Reforma Constitucional;

Que, el artículo 230° de la Ley Nro. 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, 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, por parte de la entidad;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley Nro. 30057 Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, establece el título correspondiente al "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" entra en vigencia a los tres meses de publicado el presente Reglamento a fin de que las entidades se adecuen internamente al Procedimiento, así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, conforme a la ley de Servicio Civil, entre en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme las reglas establecidas en dicho procedimiento, en concordancia con la Directiva Nro. 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 101-2015-SERVIR, en lo que corresponde;

Que, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva Nro. 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015, se resuelve aprobar la Directiva Nro. 02-2015-SERVIR-GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nro. 30057 - Ley del Servicio Civil, la presente Directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos Nro. 276, 728, 1057 y Ley Nro. 30057 con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del Reglamento;

Que, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil en adelante RGLSC, aprobado con Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, expresa: "La responsabilidad Administrativa Disciplinaria...", así mismo el artículo 102° del RGLSC, señala expresamente lo siguiente: "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley..."; y el artículo 115° del RGLSC, establece que "La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia.(...)".

BASE LEGAL:

1. Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
2. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y modificatorias.
3. Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
4. Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y PUESTO DESPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

De conformidad al Informe N° 241-2024-UE-GRH-OGA-MPE/C emitido por la Unidad de Escalafón de la Municipalidad Provincial de Espinar, se obtienen los siguientes datos:

Nombre	CRISPIN PHOCCO SAICO
DNI	24883162
Régimen Laboral	D. Leg. N° 1057
Puesto desempeñado	Jefe (E) de la Oficina de Recursos Humanos



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



al momento de la comisión de la falta	
Periodo laboral	08/07/2022
Dependencia	Oficina General de Administración
Dirección	Unidad Vecinal s/n Espinar – Espinar – Cusco
Correo Electrónico	phoccocps@outlook.com
Numero de Celular	925856749

En fecha 18 de julio del 2023 mediante MEMORÁNDUM N° 1792-2022-GAF-MPE/C se efectúa la **ENCARGATURA DE CARGO** como jefe de la Oficina de Recursos Humanos al servidor **CRISPIN PHOCCO SAICO**.

II. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DAN LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- 2.1. Que, con Informe N° 001575-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 05 de agosto del 2023 la Ejecutiva de Supervisión y Fiscalización informa al Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos que se tomó conocimiento que la entidad, presuntamente, no elevó al Tribunal del Servicio Civil el recurso de apelación presentado por el señor Alonso Edemir Pila Huillca contra el acto administrativo contenido en el Carta N° 212-2022-ORH-GAF-MPE/C a través del cual se comunicó su desvinculación, asimismo mediante Oficio N° 004695-2023-SERVIR-GDSRH de *Inicio de Supervisión posterior a la entidad solicitándole que remite información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado*. Para dicho efecto, se le otorgó un plazo de cinco días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el referido oficio, el cual venció el 5 julio de 2023, en fecha 3 de julio del 2023 la entidad brindó respuesta (Oficio N°0019-MPE-GM-GA-ORH-7AZSM) al Oficio N°004695-2023-SERVIR/GDSRH; y recomienda iniciar la investigación preliminar contra los que resulten responsables por no elevar el recurso de apelación presentado por el denunciante en el plazo legal previsto.
- 2.2. Que, mediante Informe de Precalificación N° 075-2023-MPE-ORH-STPAD de fecha 28 de noviembre del 2023, el Abg. Jhon Boris Choque Huillca recomienda el inicio del Proceso Administrativo Disciplinario en contra de CRISPIN PHOCCO SAICO, quien al momento de la comisión de la falta se desempeñaba como jefe(E) de la Oficina de Recursos Humanos, por haber transgredido el literal d) negligencia en el desempeño de sus funciones, de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil.
- 2.3. Que, en fecha 05 de febrero del 2024 se emitió Resolución de la Oficina General de Administración N° 061-2024-OGA-MPE/C, en la calidad de órgano instructor del PAD que da inicio el Procedimiento Administrativo Disciplinario, ello suscrito por el C.P.C. Richard Percy Canaza Condori, director de la Oficina General de Administración, en su artículo primero resuelve **iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra CRISPIN PHOCCO SAICO, por la comisión de la falta de carácter disciplinario descrito en el literal d) del artículo 85 de la Ley de Servicio Civil que señala lo siguiente: d) la negligencia en el desempeño de sus funciones.**
- 2.4. Que, en fecha 20 de febrero del 2024 se notificó al servidor CRISPIN PHOCCO SAICO, la resolución de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en su contra.
- 2.5. Que, con fecha 21 de febrero del 2024, al servidor CRISPIN PHOCCO SAICO presenta descargo contra la Resolución de la Oficina General de Administración N° 061-2024-OGA-MPE/C que da inicio al PAD seguido en su contra.
- 2.6. Que, mediante Informe Final N° 002-2024-RPCC-OI-OGA-MPE-C de fecha 05 de abril del 2024, suscrita por el director de la Oficina General de Administración, C.P.C. Richard Percy Canaza Condori, en su calidad de órgano instructor recomienda la sanción de suspensión sin goce de haber por 10 días del servidor CRISPIN PHOCCO SAICO en vista de la falta señalada en el literal d) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, d) negligencia en el desempeño de sus funciones.
- 2.7. Que, con fecha 22 de mayo del 2024 se notifica al servidor mediante la Cedula de Notificación N° 006-2024-GM-MPE/C suscrita por el Gerente Municipal, Ing. Karl Valdivia Silva, en su condición de Órgano Sancionador, mediante el cual notifica el Informe final del Órgano Instructor, comunicándole el derecho de poder solicitar informe oral en el plazo de 03 días en mérito a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.8. Que, mediante Carta Nro. 09-2024-Crispin PS-MPE/C. de fecha 30 de mayo del 2024, el servidor CRISPIN PHOCCO SAICO solicita programación para Informe Oral.
- 2.9. Que, mediante Carta N° 215-2024-MPE-GM/KVS de fecha 11 de octubre del 2024 se notifica personalmente al servidor Crispin Phocco Saico, comunicándole la programación del Informe Oral para el día viernes 18 de octubre del presente año a horas 09:00am en el despacho de Gerencia Municipal.
- 2.10. Finalmente, mediante Acta de Informe Oral en Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 18 de octubre del 2024, se lleva a cabo el acto de diligencia de informe oral solicitado por el administrado investigado en el presente procedimiento administrativo disciplinario, con código de expediente N° 086-2023-STPAD-MPE.

III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA INCURRIDA Y LAS NORMAS VULNERADAS:

3.1. FALTA INCURRIDA Y NORMA JURÍDICA VULNERADA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



3.1.1. Al servidor **CRISPIN PHOCCO SAICO** se le imputa la falta prevista en la Ley N° 30057, LEY DE SERVICIO CIVIL:

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:

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.

3.1.2. A la inobservancia e incumplimiento del **REGLAMENTO DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL**, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.

Artículo 19.- Admisión del recurso de apelación

El recurso de apelación **deberá ser presentado ante la mesa de partes de la Entidad que emitió el acto administrativo (OFICINA DE RECURSOS HUMANOS)** que desea impugnar, la que deberá verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad establecidos en el artículo 18 de este Reglamento, **y sólo en caso que cumpla con dichos requisitos, elevará el expediente al Tribunal conjuntamente con los antecedentes que sustentaron la emisión del acto impugnado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación del recurso de apelación.**

La omisión del requisito señalado en el literal a) del artículo 18 precedente será subsanada de oficio por el Tribunal.

La omisión de los requisitos señalados en los incisos b) al h) del artículo 18 del Reglamento deberá ser **subsanada por el apelante dentro del plazo máximo de dos (2) días**, computados desde el día siguiente de haber sido requerido por la entidad ante la cual fue presentado el recurso de apelación con excepción del literal f) cuyos documentos deberán ser incorporados por la Entidad.

El plazo otorgado para la subsanación de los requisitos de admisibilidad suspende todos los plazos del procedimiento de impugnación.

Transcurrido el plazo a que se contrae el párrafo anterior sin que se hubiese subsanado la omisión, el recurso de apelación se tendrá por no presentado, sin necesidad de pronunciamiento alguno, y los recaudos se podrán a disposición del apelante para que recabe en la mesa de partes de la entidad correspondiente.

3.1.2. Que, para resolver la presente imputación en el presente caso de proceso administrativo es necesario señalar a través del fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la RESOLUCIÓN DE LA SALA PLENA N° 001-2019-SERVIR/STC del 28 de marzo de 2019, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado lo siguiente:

*(...) diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la **ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios;** los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución. (Cursiva y negrita agregado)*

3.1.3. Por su parte, en los fundamentos 31 y 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, respecto a la sustentación de la falta por negligencia en el desempeño de funciones en el marco del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD), establece lo siguiente:

*(...) 31. En ese sentido este tribunal del servicio civil considera que en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, **deben de especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna que la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben de ser de previo conocimiento de su personal.***

32 "funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento" (...)

3.1.4. De todo lo antes señalado mediante INFORME TÉCNICO N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC (vigente), en su numeral 2.11, establece que, en efecto tales normas complementarias pueden ser, por ejemplo, las normas de organización interna de la entidad (directivas, instrumentos de gestión institucional como el Manual de Organización Funciones — MOF) (...).

3.1.5. En relación a lo antes citado, el **Manual de Organizaciones y Funciones MOF de la MPE aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 510-2018-MPE/C** describe los puestos y funciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos; y establece en su numeral 30 lo siguiente:

Funciones del puesto del jefe de Personal de Recursos Humanos.

30.- Conocer las sanciones administrativas aplicables a su cargo y funciones por las faltas disciplinarias que comete.

3.1.6. Por consiguiente, se desprende de los hechos descritos; tipifican como faltas de carácter administrativo disciplinario; que no es más **"Toda acción u omisión voluntaria o no que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores"** por los hechos señalados y con

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



arreglo a normativa vulnerada descrita, la presunta falta cometida por los servidores investigados, se subsumen en la transgresión al literal d) *la negligencia en el desempeño de las funciones* de la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil.

3.1.7. En el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N.° 30057 - Ley del Servicio Civil.

IV. HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO:

4.1. De los hechos y documentos; en el presente caso se puede advertir que el ex servidor CRISPIN PHOCCO SAICO en su condición de ex jefe de la Oficina de Recursos Humanos no habría elevado al Tribunal del Servicio Civil, el recurso de apelación presentado por el señor Alonso Edemir Pila Huillca contra el acto administrativo contenido en el Carta N° 212-2022-ORH-GAF-MPE/C, a través del cual se comunicó su desvinculación laboral; así lo refiere la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través del Informe N° 001575-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 05 de agosto del 2023 la Ejecutiva de Supervisión y Fiscalización del SERVIR informa al Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos que se tomó conocimiento que la entidad (MPE), presuntamente, no elevó al Tribunal del Servicio Civil el recurso de apelación presentado por el señor Alonso Edemir Pila Huillca, asimismo mediante Oficio N° 004695-2023-SERVIR-GDSRH de Inicio de Supervisión posterior a la entidad solicitándole que remite información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado.

4.2. Para dicho efecto, se le otorgó un plazo de cinco días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el referido oficio el cual venció el 5 julio de 2023) en fecha 3 de Julio del 2023 la entidad brindó respuesta (Oficio N° 0019-MPE-GM-GA-ORH/AZSM) al Oficio N° 004695-2023-SERVIR/GDSRH; y recomienda iniciar la investigación preliminar contra los que resulten responsables por no elevar el recurso de apelación presentado por el denunciante en el plazo legal previsto. Corroborándose que dicha apelación no fue elevada por la Oficina de Recursos Humanos.

4.3. De los hechos se advierte también de que el señor Alonso Edemir Pila Huillca habría presentado el recurso de apelación en contra de la Carta N° 212-2022-ORH-GAF-MPE/C, en fecha de 13 de enero del 2023, por intermedio de Mesa de Partes de la Municipalidad Provincial de Espinar y esta según la normativa debió ser elevado dentro del plazo de 10 días hábiles, por el jefe de la oficina de Recursos Humanos, pero sin embargo ex servidor CRISPIN PHOCCO SAICO, que se encontraba en funciones en ese entonces (ex Jefe de la Oficina de Recursos Humanos) no habría elevado ante el Tribunal del Servicio Civil, el recurso de apelación presentado por el señor Alonso Edemir Pila Huillca, incurriendo de esta manera en la falta de *negligencia en el desempeño de sus funciones*.

4.4. Por lo que, conforme a los hechos antes descritos y la normativa vigente, al momento de la comisión de los actos, el **servidor habría vulnerado, el REGLAMENTO DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM el cual establece que la Entidad que emitió el acto administrativo, Oficina de Recursos Humanos de la MPE, debe elevar el expediente al Tribunal, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación del recurso de apelación, siendo una función del jefe (e) de Personal de la Oficina de Recursos Humanos según lo establece el MOF de la MPE aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 510-2018-MPE/C, el cual refiere que son Funciones del puesto, lo establecido en el numeral 30.- Conocer las sanciones administrativas aplicables a su cargo y funciones por las faltas disciplinarias que comete.**

4.5. Siendo que, el servidor CRISPIN PHOCCO SAICO, al no elevar el recurso de apelación del señor Alonso Edemir Pila Huillca al Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal de Servicio Civil, desconoció las sanciones administrativas que se podían aplicar a su cargo y funciones por las faltas disciplinarias cometidas.

4.6. MEDIOS PROBATORIOS:

- INFORME N°001575-2023-SERVIR-GDSRH.
- OFICIO N°00614-2023-SERVIR-GDSRH.
- MEMORÁNDUM N°1059-2023-GM-MPE/WRHT.
- MEMORÁNDUM N°1992-2023-RPCC-OGA-MPE-C.
- OFICIO N°004695-2023-SERVIR-GDSRH.
- OFICIO N°0019-MPE-GM-GA-ORH/AZSM
- OFICIO N°0019-MPE-GM-GA-ORH/AZSM
- INFORME ESCALAFORNARIO N° 598-2023-UE-OGRH-OGA-MPE/C DEL SERVIDOR CRISPIN PHOCCO SAICO.

V. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

5.1. DEL DESCARGO PRESENTADO POR LA SERVIDORA:

En fecha 21 de febrero del 2024, el servidor CRISPIN PHOCCO SAICO, mediante el escrito con registro N° 3164 de mesa de partes de la Oficina General de Administración de la MPE, presento su descargo indicando que no ha cometido ninguna falta administrativa ya que al momento de cometerse la falta no desempeñaba el cargo de jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

Menciona que: (...) efectivamente el recurrente Alonso Edemir Pila Huillca, presento mediante Mesa de Partes de la MPE su recurso el día 13 de enero del 2023 y fue registrado y recepcionado por la Oficina de Recursos Humanos el mismo día a las 16:11 horas con registro N° 1264, precisando que el día 13 de enero del 2023 fue un día viernes,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



siendo que el día 14 fue un sábado y el día 15 un domingo y el día lunes 16 de enero yo ya no ejercía el cargo de jefe(e) de la Oficina de Recursos Humanos. Ya que mediante Resolución N° 34-2023-MPE-E-C se designó en el cargo de confianza de jefe de la Oficina de Recursos Humanos al abogado ALBERTH ZENON SUMA MEJIA a partir del 16 de enero del 2023 bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057 Contratación Administrativa de Servicios, su reglamento y modificatorias; asumiendo a partir de ese día el cargo de confianza designado con todas sus atribuciones y responsabilidades, que le otorga el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad; por lo que desde el 16 de enero del 2023 yo no tenía ninguna responsabilidad ni autoridad en la Oficina de Recursos Humanos; asimismo señala que no tuvo conocimiento del recurso presentado por el Sr. Alonso Edemir Pila Huillca; ya que seguramente se le entregó al nuevo jefe de la Oficina, abogado ALBERTH ZENON SUMA MEJIA; quien debió inmediatamente tomar las acciones que corresponden dentro del plazo establecido. Por lo que pide se le absuelva de cualquier cargo y archive el presente caso.

5.2. DEL ANÁLISIS:

Que, del Informe Escalonario N° 598-2023-UE-OGRH-OGA-MPE/C, se tiene que el servidor CRISPIN PHOCCO SAICO, inicio su labor como jefe(e) de la Oficina de Recursos Humanos desde el 18 de julio del 2022 hasta el 15 de enero del 2023, por consiguiente, tuvo conocimiento de la apelación interpuesta por el Sr. Alonso Edemir Pila Huillca ya que el documento fue ingresado a la oficina a su cargo el día viernes 13 de enero del 2023, aun cuando el servidor se encontraba como jefe(e) de esta oficina.

Asimismo, debió y estaba en la obligación de al realizar su entregable poner en conocimiento del nuevo jefe (abogado ALBERTH ZENON SUMA MEJIA) sobre la solicitud de apelación realizada por el señor Alonso Edemir Pila Huillca, para que este le diera el trámite correspondiente.

Lo cual hubiera evitado que el Tribunal de Servicio Civil iniciara Supervisión posterior a la entidad solicitándole que remite información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado, y recomendando que se inicie la investigación preliminar contra los que resulten responsables por no elevar el recurso de apelación presentado por el señor Alonso Edemir Pila Huillca.

Respecto al mero trámite del documento se observa que dicha función no se encuentra taxativamente establecida en el artículo 52 del Reglamento de Organización y Funciones aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 007-2020-CM-MPE/C. de fecha 10 de junio de 2020. Sin embargo, conviene resaltar **la responsabilidad y obligación que tiene un funcionario al momento de asumir un cargo**, al respecto se menciona lo siguiente:

*En cuanto al **Encargo de Funciones**, se puede entender como acción mediante la cual se autoriza el desempeño de las funciones por ausencia del titular por vacaciones, licencia, destaque o comisión de servicio u otros. Así, el encargo de funciones únicamente procedería cuando el puesto de responsabilidad tiene un titular que se encuentra temporalmente ausente. Ello no significaría que la plaza se encuentre vacante pues esta sigue siendo ocupada por su titular, por consiguiente, **se trata de una delegación de funciones** en adición a las funciones por la que fue contratada.*

5.2.1. Respecto a la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad.

En otros términos, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trató.

Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "(...) 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 sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

Asimismo, el referido Tribunal 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 o 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 personas.

Por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del TUO Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 246 de la Ley N° 27444, establece al principio de razonabilidad, como principio 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 incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados.

5.2.2. Respecto al principio de proporcionalidad y razonabilidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que al imponerse una sanción que no guarda proporción a la gravedad de la falta, se vulnera el derecho al debido proceso administrativo.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que durante al ejercicio de la potestad sancionadora (la misma que puede ser extensiva a la disciplinaria) "(...) los órganos de la administración pública están obligados a respetar los derechos reconocidos en la Constitución. Esta constrictión se impone por las exigencias que se derivan del derecho al debido proceso sustantivo, entre otras que el resultado de una sanción en el plano administrativo, no sólo debe ser



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



consecuencia de que se respete las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

En el presente caso, se verifica que, para recomendar sanción administrativa, se debe tomar en cuenta que, la solicitud de apelación por el señor Alonso Edemir Pila Huilca ingreso el día viernes 13 (último día de encargo del servidor como jefe de la Oficina de Recursos Humanos) a la oficina a su cargo del servidor CRISPIN PHOCCO SAICO, teniendo el nuevo jefe (abogado ALBERTH ZENON SUMA MEJIA) expedido 10 días hábiles siguientes para poder subir la solicitud de apelación ante el Tribunal de Servicio Civil. Lo cual determina que el servidor CRISPIN no es el único responsable de dicha falta.

5.3. SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

5.3.1. Que luego de la evaluación de los antecedentes y documentos que sustentan la imputación en contra CRISPIN PHOCCO SAICO, así como el Informe final del Órgano Instructor Informe N° 002-2024-RPCC-OI-OGA-MPE-C, de fecha 05 de abril del 2024, emitido por el director de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Provincial de Espinar en su condición de órgano instructor, se ha llegado a determinar y probar la comisión de la falta imputada, al establecer su accionar del procesado transgredido el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - "negligencia en el desempeño de sus funciones".

5.3.2. Que, en ese orden, en estricta observación del principio de razonabilidad al cual es uno de los principios del procedimiento sancionador establecido en el artículo 248 del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, la aplicación de sanciones debe ser proporcional al incumplimiento calificado como infracción, en concordancia a lo establecido en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, donde la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida.

Que, sumado, a ello el artículo 91° falta de carácter disciplinaria de la Ley del Servicio Civil establece que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivadas 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.

5.3.3. Que, la potestad sancionadora de la administración pública, se rige como el poder jurídico que permite castigar a los administrados, cuando estos lesionen determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento sancionador en general; sin embargo esta potestad sancionadora debe ejercerse conforme a las garantías del debido procedimiento administrativo a fin de evitar cualquier acto de arbitrariedad.

5.3.4. Que, para la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta Incurrida por la procesada CRISPIN PHOCCO SAICO; así como los medios probatorios compulsados en el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del procesado, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los siguientes criterios en base al principio de razonabilidad, donde la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida:

- Grave afectación a los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: **No presenta.**
- Ocultar la falta o impedir su descubrimiento: **No presenta.**
- El grado de Jerarquía y especialidad del servidor: en la condición de jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Las circunstancias en que se comete la infracción: al incumplir con el trámite de elevar la solicitud de apelación realizada por el Sr. Alonso Edemir Pila Huilca ante el Tribunal de Servicio Civil.
- La concurrencia de varias faltas: **No se evidencia.**
- La participación de uno o más servidores: **No se evidencia.**
- La reincidencia en la comisión de la falta: **No se evidencia.**
- La continuidad en la comisión de la falta: **No se evidencia.**
- El beneficio ilícitamente obtenido. **No se evidencia.**

Por consiguiente, este órgano sancionador, **APARTÁNDOSE** de lo recomendado en el Informe Final de Órgano Instructor N° 002-2023-GM-MPE/C, **IMPONE SANCIÓN DE:**

LA SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR UN (01) DÍA AL SERVIDOR: CRISPIN PHOCCO SAICO, quien al momento de la comisión de la falta se desempeñaba como jefe(e) de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, por haber transgredido el literal d) de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, que señala: d) *La negligencia en el desempeño de las funciones*; todo ello conforme a lo fundamentado, descripción de los hechos y medios probatorios de la presente resolución, con la finalidad de establecer una sanción proporcional a la comisión de la falta.

VI. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS (RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN) QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN Y LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL MISMO:

6.1. De conformidad, con el Artículo 117 del Reglamento de la Ley Servir - Ley No 30057 sobre Recursos Administrativos el cual indica:

Artículo 117.- Recursos administrativos

El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior

6.2. De conformidad, al numeral 18 de la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, el cual indica:

18. LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS

18.1 *Contra las resoluciones que ponen fin al PAD, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción.*

18.2 *En el caso de las amonestaciones escritas, los recursos de apelación son resueltos por el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.*

18.3 *En los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.*

18.4 *La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción, salvo lo dispuesto para la inhabilitación como sanción accesoria.*

VII. EL PLAZO PARA IMPUGNAR:

De conformidad, con el Artículo 95 de la Ley Servir - Ley N° 30057 sobre Recursos Administrativos el cual indica:

Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios

95.1 *El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa.*

95.2 *La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.*

95.3 *El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.*

Por los fundamentos de hecho señalados en la parte considerativa, de conformidad con las normas glosadas y en mérito a la condición de órgano sancionador en el presente procedimiento administrativo disciplinario:

RESUELVE:

PRIMERO: IMPONER al servidor **CRISPIN PHOCCO SAICO** en su calidad de jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN DE UN (01) DÍA** por haber transgredido el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que respecto a las faltas administrativas que señala: *d) La negligencia en el desempeño de las funciones*; conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO: NOTIFICAR a **CRISPIN PHOCCO SAICO**, identificado con DNI N° 24883162, con domicilio en Unidad Vecinal s/n Espinar - Espinar - Cusco.

TERCERO: INFORMAR que el servidor en mención, conforme a lo establecido en el Artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, puede interponer recurso de reconsideración o recurso de apelación contra la presente resolución **dentro de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación.**

Así mismo, **SEÑALAR** que el Recurso de reconsideración será resuelto por el despacho de Gerencia Municipal y corresponde que el recurso de apelación sea resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.

CUARTO: DISPONER que la eficacia de la **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN DE UN (01) DÍA**, impuesta se haga efectiva a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución.

Regístrese, Notifíquese y Archívese

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ESPINAR
Ing. Karl Valdivia Silva
GERENTE MUNICIPAL

C.C.
ST-PAD (01 resoluciones + expediente)
OTI
RRHH