

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 121-2025-MPC/GM

Cusco, 21 de marzo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO**I. VISTOS;**

El Informe de Precalificación N° 0035-2024-MPC-OGA-ORH-ST/JRAG, de fecha 13 de marzo del 2024 emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial del Cusco; la Resolución de Órgano Instructor de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 0001-2024-MPC-OGAF-ORH, de fecha 21 de marzo de 2024 y el Informe Final de Instrucción N° 007-2024-MPC-OGA-ORH, de fecha 07 de mayo de 2024 de la Oficina de Recursos Humanos en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, y;

II. CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú establece que "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia", concordante con lo dispuesto en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, de conformidad al artículo 8 de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, la autonomía es el derecho y la capacidad efectiva del gobierno en sus tres niveles, de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia; adicionalmente, el artículo 10° de la citada ley define a la autonomía administrativa como, la facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad;

Que, el artículo 8° de la Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27783, precisa que: "La autonomía es el derecho y la capacidad efectiva del gobierno en sus tres niveles, de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia. Se sustenta en afianzar en las poblaciones e instituciones la responsabilidad y el derecho de promover y gestionar el desarrollo de sus circunscripciones, en el marco de la unidad de la nación. La autonomía se sujeta a la Constitución y a las leyes de desarrollo constitucional respectivas", el artículo 9° numeral 9.2 de la citada ley define a la autonomía administrativa como: "(...) facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad";

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; independientemente del nivel de gobierno y su régimen laboral o contractual;

Que, el segundo párrafo del literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que: "Las normas de esta Ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de esta Ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. Este dispositivo no afecta los programas de formación profesional y de formación laboral en curso";

Que de acuerdo con la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Señala taxativamente que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento. Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa";

Que, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala expresamente que: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios.



iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso";

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", cuya modificatoria ha sido formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 092-2016-SERVIR-PE, que dispone en el numeral 6.3 del punto 6 que: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento";

Que, la Directiva señalada en el considerando precedente, 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 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, la potestad disciplinaria se refiere a la atribución que tiene la administración pública para evaluar la conducta de los funcionarios y servidores civiles, y de ser el caso, aplicar la sanción administrativa que corresponda según la gravedad de la falta en mérito a un procedimiento administrativo que debe guardar las garantías del debido proceso. En ese sentido, la potestad disciplinaria se fundamenta en la preservación de la organización administrativa, pues lo que se busca es velar por el orden y la disciplina para el correcto ejercicio de las funciones administrativas;

Que, la aplicación del ius puniendi en contra de los funcionarios y servidores públicos es con mayor fuerza en relación a otros administrados, al respecto la Resolución de Sala Plena N° 007-2020- SERVICIO/TSC, ha precisado en el fundamento N° 1 "Teniendo en cuenta que el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando el bien común (...). De ahí que, a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre como conducirse ética y profesionalmente";

Que, estando a la potestad disciplinaria, el artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, alude que la fase instructoria se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Asimismo, establece que la fase sancionadora está a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar;

Que, conforme a lo previsto en el fundamento N° 14 de la Resolución N° 00061-2013-SERVIR/TSC- PRIMERA SALA, se establece "En consecuencia por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se precisa cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal, existiendo en consecuencia, no solo la obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como el momento de resolver la imposición de una sanción, señalar cuál es la norma o disposición que se ha incumplido, sino también precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse". Ergo; corresponde señalar las normas que habría inobservado e infringido el funcionario o servidor público con su actuar;

III. MARCO LEGAL APLICABLE:

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado y modificado mediante Decretos Supremos N° 040-2014-PCM y N° 117-2017-PCM, respectivamente.
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada y modificada por Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y N° 092-2016-SERVIR-PE, respectivamente.
- Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, que establece los precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento.



IV. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y CARGO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Nombres y Apellidos : Arístides Fernando Huamancari Huallpa
 DNI N° : 23864397
 Domicilio : APV. Virgen Concepción L-G-1-3 distrito de Santiago, provincia y departamento de Cusco
 Cargo : Obrero- ayudante de compactadora
 Dependencia de labores : División de limpieza Publica de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental.
 Régimen Laboral : D. Leg. N° 728
 Registro de Sanciones : Ninguno
 Fecha de ingreso : 01/04/2017
 Condición laboral : Obrero repuesto judicial bajo el régimen del D. Leg. 728

V. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

- Memorándum N° 2364-GMA-MPC-MPC-2023, de fecha 12 de diciembre de 2023, emitido por el Gerente de Medio Ambiente, quien remite la programación de conductores y ayudantes correspondiente al mes de mayo de 2023, del que se advierte que el servidor ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA fue asignado en el turno de 18:00 a 02:00 horas, para la zona de "casco noche", conjuntamente con el Conductor y ayudantes Mario Ttito Olivares y Eduardo Ascue Loayza.
- Informe N° 055-2023-ORH-MPC de fecha 17 de mayo de 2023, emitido por el encargado de control de personal, informa sobre presunto estado de ebriedad por parte de personal de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental de la Municipalidad Provincial del Cusco, refiriendo lo siguiente: "(...) a horas 20:25 aproximadamente, del día 17 de mayo de 2023, el exponente recibió una llamada telefónica por parte del personal de seguridad del Sr. Alcalde de la Municipalidad Provincial del Cusco, manifestando que el conductor de un vehículo mayor (compactador) perteneciente a la Municipalidad Provincial del Cusco, de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental SELIP estaría conduciendo en dirección de sur a norte por la Alameda Pachacútec, zigzagueando y por medida de precaución y evitar posterior accidente de tránsito, por disposición del señor Alcalde fueron trasladados en el vehículo del Sr. Burgomaestre, juntamente que sus compañeros, al local de palacio municipal, solicitando el respectivo apoyo policial por parte de la PNP. Para las investigaciones del caso (...) a horas 20:30 (...) donde fueron identificados, por la PNP como ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA ayudante de compactadora, quien se encontraba en aparente estado de ebriedad".
- Informe Pericial de dosaje etílico N° 3456/2023 de fecha 19 de mayo de 2023, emitido por el perito químico farmacéutico, por el que hace conocer que se ha efectuado el examen de dosaje etílico a ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA, teniendo como resultado 0.94 gr/L.
- El Informe de Precalificación N° 035-2024-MPC-OGA-ORH-ST, emitido por el Secretario Técnico del PAD, por el que recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- Resolución del Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 0001-2024-MPC-OGA-ORH, notificada en fecha 21 de marzo de 2024, por el que se dispone la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA, al existir indicios suficientes de incurrir en presunta comisión de falta de carácter disciplinario establecido en el literal g) del Artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, correspondiendo la aplicación de la sanción de destitución.
- Informe Final de Instrucción N° 007-2024-MPC-OGA-ORH, de fecha 07 de mayo del 2024, remitido por el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, donde recomienda se imponga la sanción administrativa disciplinaria de DESTITUCIÓN al servidor Arístides Fernando Huamancari Huallpa, el mismo que fue notificado al servidor en mención en fecha 11 de octubre del 2024.

VI. LA IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA ASI COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

Uno de los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública es el Principio de Legalidad el cual prescribe "Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad".



Asimismo, el Principio de Tipicidad señala "Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria".

Por lo que, teniendo en consideración los principios mencionados previamente, se identificarán los actos que constituyen falta con la indicación de la norma jurídica vulnerada.

VI.1 IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA

La falta imputada es la tipificada en el artículo 85° literal g), de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe como falta de carácter disciplinario: "Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez (...)"; la falta imputada se generó por los siguientes hechos:

Que, en fecha 17 de mayo del 2023, el servidor Aristides Fernando Huamancari Huallpa en su condición de ayudante de camión compactador, durante su turno de jornada laboral se le encontró en aparente estado de ebriedad, en el camión compactador conjuntamente con su compañero de labor José Eduardo Ascue Loayza y Mario Ttito Olivares, quien este último estuvo manejando el mencionado vehículo zigzagueando, en dirección de sur a norte por la Alameda Pachacútec, siendo trasladados al Palacio Municipal a fin de evitar cualquier accidente.

Que, posteriormente, se le practicó el examen de dosaje etílico, llegando a emitirse el Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 3456/2023, de fecha 19 de mayo de 2023, que concluyó: "En la muestra M-1 (Orina) dio resultado de alcoholemia: POSITIVO para examen cualitativo y de alcoholemia: 0.94 gr/L (cero gramos con noventa y cuatro centigramos por litro de sangre) en análisis cuantitativo, documento con el cual se corrobora que el mencionado servidor se encontraba laborando bajo los efectos del alcohol".

Que, estando a los hechos señalados, se evidencia la comisión de la falta establecida en el artículo 85 literal g), de la Ley N° 30057: "concurrancia al trabajo en estado de embriaguez a bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes".

Que, al respecto el autor Murillo. A., refiere que el estado de embriaguez "(...) puede alterar el normal desarrollo de las actividades laborales, por lo que su uso representa un riesgo para el empleador y el trabajador. Para el primero por el rendimiento del trabajador y por los riesgos que implica dicho estado de embriaguez, y para el segundo por la falta de manejo de sus acciones, lo que podría poner en riesgo su salud y su vida".

Que, en ese mismo contexto, se toma en cuenta lo señalado en la Casación Laboral N° 26374-2019-AREQUIPA, que refiere: "en principio debe tenerse en cuenta que, en el desenvolvimiento de la relación laboral, las partes se encuentran sometidas a una serie de obligaciones y deberes, entre las cuales destacan la subordinación del trabajador a las órdenes del empleador. Dicha subordinación, importa que el trabajador deba guardar una serie de deberes, entre ellos, la ecuanimidad y diligencia en la prestación del servicio. Ese deber se ve afectado cuando el trabajador concurre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes, pues, dicha condición generará en el trabajador la pérdida de un óptimo desempeño físico y mental, vinculado necesariamente con la labor que presta (...)".

Que, así también, se toma en cuenta lo señalado en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 01918-2016-PA/TC, que en sus argumentos, el Tribunal Constitucional fue enfático en señalar que el nivel de alcohol en la sangre, según la tabla de alcoholemia que se usa en materia penal, no es un elemento que permita establecer la falta grave del trabajador en el ámbito laboral, pues lo que se debe verificar es si la falta grave se ha configurado bajo el análisis de todos los hechos, considerándose que no se trata de tener o no el máximo o el mínimo porcentaje de alcohol en la sangre, sino de cumplir dicha disposición legal que entendida en términos de prohibición, exige a los trabajadores no presentarse en estado etílico o bajo influencia de drogas a su centro laboral.



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Que, asimismo la Resolución N° 000300-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 30 de enero de 2023, respecto a la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes, en su numeral 22, señala lo siguiente: *"Estando a lo indicado, se advierte que la concurrencia en estado de embriaguez, bajo el efecto de drogas o sustancias estupefacientes es pasible de sanción, por cuanto denotan una conducta por parte del servidor tendiente a entorpecer la función pública, ya que el servidor debe de presentarse a su centro de trabajo en óptimas condiciones a fin de desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral y asumiendo con pleno respeto su función pública"*.

Asimismo, y como medio de prueba objetiva de la inconducta funcional se tiene el documental concerniente Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 3456/2023 de fecha 19 de mayo de 2023, que concluyo: *"En la muestra M-1 (orina) dio resultado de alcoholemia: Positivo para examen cualitativo y de alcoholemia: 0.94 gr/L (cero ramos con noventa y cuatro centigramos por litro de sangre) en análisis cuantitativo, documento con el cual se corrobora que el mencionado servidor se encontraba laborando los efectos del alcohol"*.

VI.2 IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Según la imputación realizada contra el procesado, se habría vulnerado las siguientes normas:

➤ LEY DEL SERVICIO CIVIL, LEY N° 30057

Ley del Servicio Civil N° 30057 que establece en su artículo 85° *"Son faltas de carácter Disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: "(...) g) Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes"*.

➤ MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES, aprobada por Resolución de Alcaldía N° 800-2013, de fecha 27 de diciembre de 2013.

(...) División de limpieza Pública

(...) Denominación del cargo:

Auxiliar de servicio - ayudante (28)

Código:0801882AP

Funciones específicas:

- Realizar el recojo de residuos sólidos de acuerdo a las indicaciones y capacitaciones obtenidas.
- Cumplir con el Horario de trabajo y estar disponible de acuerdo a las labores y faenas programadas.
- Informar sobre cualquier anomalía que pudiera suceder durante las horas de trabajo.

Estando a lo expuesto, el servidor público Arístides Fernando Huamancari Hualpa habría cometido la falta disciplinaria tipificada en el inciso g) del artículo 85 de la Ley N° 30057, al haber concurrido a su trabajo en estado de embriaguez.

VII. LOS HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

VII.1 HECHOS:

Que, en fecha 17 de mayo de 2023, el servidor ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA, en su condición de ayudante de conductor de compactador, durante su turno de jornada laboral, se le encontró en aparente estado de ebriedad, en el camión compactador conjuntamente que sus compañeros de labor José Eduardo Ascue Loayza y Marco Ttito Olivares quien este último estuvo conduciendo el vehículo zigzagueando, en dirección de sur a norte por la Alameda Pachacútec, siendo posteriormente trasladado al Palacio Municipal a fin de evitar cualquier accidente.

Hecho que fue corroborado con el Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 3456/2023 de fecha 19 de mayo de 2023, que concluyo: *"En la muestra M-1 (orina) dio resultado de alcoholemia: Positivo para examen cualitativo y de alcoholemia: 0.94 gr/L (cero ramos con noventa y cuatro centigramos por litro de sangre) en análisis cuantitativo"*, documento con el cual se corrobora que el mencionado servidor se encontraba laborando bajo los efectos del alcohol".

VII.2 MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN:

- Memorandum N° 2364-GMA-MPC-MPC-2023, de fecha 12 de diciembre de 2023, emitido por el Gerente de Medio Ambiente, quien remite la programación de conductores y ayudantes correspondiente al mes de mayo de 2023, del que se advierte que el servidor ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA fue asignado en el turno de 18:00 a 02:00 horas, para la zona de "casco noche", conjuntamente con el Conductor y ayudantes Marco Tito Olivares y Eduardo Ascue Loayza.
- Informe N° 055-2023-ORH-MPC de fecha 17 de mayo de 2023, emitido por el encargado de control de personal, informa sobre presunto estado de ebriedad por parte de personal de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental de la Municipalidad Provincial del Cusco, refiriendo lo siguiente: "(...) a horas 20:25 aproximadamente, del día 17 de mayo de 2023, el exponente recibió una llamada telefónica por parte del personal de seguridad del Sr. Alcalde de la Municipalidad Provincial del Cusco, manifestando que el conductor de un vehículo mayor (compactador) perteneciente a la Municipalidad Provincial del Cusco, de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental SELIP estaría conduciendo en dirección de sur a norte por la Alameda Pachacútec, zigzagueando y por medida de precaución y evitar posterior accidente de tránsito, por disposición del señor Alcalde fueron trasladados en el vehículo del Sr. Burgomaestre, juntamente que sus compañeros, al local de palacio municipal, solicitando e respectivo apoyo policial por parte de la PNP. Para las investigaciones del caso (...) a horas 20:30 (...) donde fueron identificados, por la PNP como ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA ayudante de compactadora, quien se encontraba en aparente estado de ebriedad".
- Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 3456/2023 de fecha 19 de mayo de 2023, emitido por el perito químico farmacéutico, por el que hace conocer que se ha efectuado el examen de dosaje etílico a ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA, teniendo como resultado 0.94 gr/L.

**VIII. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA POR PARTE DEL SERVIDOR CIVIL**

Que, en fecha 11 de octubre del 2024, siendo las 14:00 horas, se efectuó la notificación al procesado en su domicilio real, el Informe Final de Instrucción N° 007-2024-MPC-OGA-ORH a fin de que pueda ejercer su derecho de defensa de acuerdo a las formalidades que establece el artículo 112° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, en fecha 15 de octubre del 2024 con el Exp. N° 0052493-2024, el investigado solicita fecha y hora para que se programe su informe oral, a cuya solicitud se efectuó dicho acto de manera virtual en fecha 23 de octubre de 2024, a las 10:30 horas donde el Abogado Yeyson Fernández Gonzales en representación del servidor Aristides Fernando Huamancari Huallpa efectuó el informe oral, respecto a las imputaciones en contra de su patrocinado y señalo lo siguiente:

"He escuchado con bastante atención doctor los hechos imputados administrativamente en contra de mi representado señor doctor debo de precisar lo siguiente como ya anteriormente lo ha señalado el doctor experto en derecho laboral José Puntriano decía que cuando se va a aplicar una sanción administrativa disciplinaria siempre hay que tener presente el principio de proporcionalidad más aun tratándose de un derecho constitucional el cual se encuentra establecido en el artículo 2 de la Constitución política el cual es el derecho al trabajo eso es lo que establece doctor por qué digo que se aplique el derecho el principio de proporcionalidad porque lo que se está aplicando la sanción que los hechos materia de investigación estaría tipificado en el artículo 85 literal g) de la ley general Ley N° 30057 como lo ha manifestado usted concurrencia al trabajo en estado de embriaguez la cual se investiga a mi patrocinado y cuál es la sanción que establece este mismo artículo la suspensión temporal o destitución en este caso Puntriano decía cuando el trabajador encontrándose en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga o sustancia estupefaciente cause algún otro daño material personal dentro de su área de trabajo en el presente caso no se ha acreditado no se ha corroborado otro daño ya sea material o personal conforme a compañeros motivo por el cual no es proporcional obedecer lo que establece o se señala en el Informe N° 791-2024-OGA-ORH firmado por la Doctora Directora de Recursos Humanos quien pide la destitución como sanción del servidor Aristides Fernando Huamancari Huallpa en todo caso esto doctor voy a precisar hay que evaluar bien este principio de proporcionalidad mientras no se haya habido consecuencias graves ya sean materiales o personales no se debe de aplicar la destitución, si la suspensión temporal eso es como un primer inicio es como si aplicamos nosotros supletoriamente el reglamento del decreto legislativo 276 qué cosa dice primero llamado la atención verbal, luego amonestación escrita, multa y posteriormente ya es la suspensión temporal y después viene la destitución en ese orden nosotros debemos aplicar supletoriamente esta ley y debemos aplicar primero la suspensión temporal y después en todo caso si se ha demostrado que se ha afectado el patrimonio de la Municipalidad y haya habido consecuencias graves materiales o personales podríamos aplicar recién la destitución.

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Otro segundo aspecto que se debe tomar en cuenta que si bien es cierto lo que más se maneja no en una municipalidad de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades 27972 son los 4 regímenes laborales el cual está comprendido por el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 que tiene como Reglamento el D.S N°005-PCM que es aplicable para el personal administrativo tenemos el régimen laboral del servir que es aplicable también para los funcionarios que tienen carácter de jefatura gerente de la comuna, tenemos el Régimen Administrativo 1057 que es el famoso CAS el cual también se aplica ahora con esta nueva modificatoria que ha sufrido aquellos que han ingresado por concurso van a ser trabajadores a plazo indeterminado y lo más rescatable es que la Ley Orgánica de Municipalidades establece que se puede aplicar un régimen laboral del régimen privado si las 728 solamente con respecto a los trabajadores en calidad de obreros conforme al artículo 37 de la ley orgánica de municipalidades de estos cuatro regímenes laborales cada quien tiene su propio procedimiento administrativo sancionador, cada régimen de manera independiente establece que tipo de sanción le correspondería cuando se presume que el trabajador a cometido una falta en este caso no podemos aplicar lo que una sanción cuando tu régimen laboral de 728 no vas aplicar la sanción o adecuar al tipo base o falta de otro régimen laboral porque el decreto legislativo 728 en su reglamento N°003-97-TR tiene sus propias características, tipificaciones y faltas, entonces debía corregirse en ese extremo también y no servirá del todo este informe que ha mencionado.

Señor doctor también debo poner en su conocimiento que mi patrocinado no ha sido tanto el conductor de la compactadora, es ayudantes si bien es cierto ayudaba durante el compactado, pero el hecho de que se haya encontrado no sabemos los equis motivos no es mucho 0.97 creo que es litros por sangre, entonces él todavía estaba consciente, no ha generado consecuencias o daños materiales personales conforme a sus compañeros de trabajo, mi patrocinado señor Dr. esta laborando a la fecha 14 años en este área, es la primera vez que tiene este tipo de problemas y por qué se atreve a aplicar el principio de razonabilidad porque no es que él haya cometido una sanción en el mes de abril del 2023 y la segunda sanción ha cometido después de 6 meses no se ha dado casi similar abril y mayo motivo por el cual tómesese en cuenta Dr. y valórese el principio de proporcionalidad y aplíquese la suspensión temporal y más no la destitución".

Del mismo modo, el servidor Aristides Huamancari Huallpa realizo el uso de la palabra y manifestó lo siguiente:

"Quien señalo que en el tiempo que yo trabajo nunca he faltado al trabajo siempre hemos sido puntuales en el trabajo y en ese tiempo también cuando hemos estado saliendo a trabajar nos alcanza un carro blanco hay arriba y nos dice que el carro caminaba como una culebra y todo y de ahí de frente nos llevan al palacio municipal de ahí nueve (9) de la noche nos llevan al dosaje hasta las 11 de la noche todo eso realmente el frio todo esa cosa realmente yo no sé cómo sale ese puntaje por simplemente haber masticado coca, simplemente haber masticado coca, porque nosotros para el frio siempre nos llevamos coquita para masticar eso sería todo Dr.

Que, como se puede evidenciar del informe oral efectuado, por el representante del servidor Aristides Fernando Huamancari Huallpa y propiamente del investigado respecto al primer punto se tiene que:

Que, los hechos que se le imputan al investigado deben ser evaluados no solo en función del principio de proporcionalidad, sino también en la estricta observancia de la normativa que regula las conductas de los servidores públicos, la cual está orientada a garantizar el buen desempeño del servicio y la protección de los intereses de la entidad.

En primer lugar, es preciso señalar que el artículo 85, literal g) de la Ley N° 30057 establece de manera clara y contundente que la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez constituye una falta administrativa grave, la cual, de acuerdo con la normativa, puede ser sancionada con suspensión temporal o destitución, dependiendo de la gravedad del caso. En este sentido, la legislación no discrimina la necesidad de demostrar daños materiales o personales como condición previa para imponer la sanción, pues el solo hecho de concurrir al trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o similares, afecta directamente la capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones de manera eficiente, comprometiendo la integridad del servicio público.

En cuanto a la aplicación del principio de proporcionalidad, si bien es cierto que este principio debe regir la imposición de sanciones, es importante recordar que no se trata de una evaluación abstracta, sino que debe tomar en cuenta el contexto completo del hecho, los antecedentes del servidor público, y los efectos de su comportamiento en la institución. La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez no



solo pone en riesgo la seguridad del servidor y de sus compañeros, sino también la efectividad de los servicios públicos que la entidad tiene la obligación de prestar a la ciudadanía.

La sanción de destitución, que se menciona en el Informe N° 791-2024-OGA-ORH, debe ser entendida como una medida proporcional en función de la gravedad del hecho imputado, considerando que el trabajador, al encontrarse en estado de embriaguez, podría haber comprometido no solo su desempeño, sino también el correcto funcionamiento de la institución. En este orden de ideas, no resulta desproporcionado aplicar una sanción que esté alineada con la naturaleza y efectos del comportamiento del trabajador, ya que la falta de verificación de daños materiales o personales no implica necesariamente la ausencia de gravedad del acto en sí mismo.

En relación con la aplicación supletoria del régimen disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 276, cabe recordar que si bien es un marco que establece un orden secuencial de sanciones, la naturaleza del acto imputado (trabajar bajo los efectos del alcohol) exige una respuesta inmediata y ejemplar, ya que se trata de un comportamiento que transgrede el deber de responsabilidad y compromiso del servidor público con su labor. Por lo tanto, la aplicación de la sanción de destitución no puede ser descartada de plano, dado que la ley otorga a la administración pública la facultad de aplicar sanciones proporcionales y pertinentes en función de los hechos concretos que constituyen una amenaza para la entidad.

Respecto a los regímenes laborales que señala se tiene que:

Si bien los diferentes regímenes laborales tienen procedimientos sancionadores distintos, ello no impide que la sanción que se aplique en este caso sea coherente con el régimen que corresponde al tipo de infracción cometida y que se respete el debido proceso y las normas procedimentales. En consecuencia, el informe emitido por la entidad donde se recomienda la destitución del servidor, se ajusta al marco normativo vigente y a la necesidad de garantizar la eficacia del servicio público. Tanto más que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", cuya modificatoria ha sido formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, dispone en el numeral 6.3 del punto 6 que: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento"; que la mencionada Directiva señalada, 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 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Respecto de que el servidor era ayudante del camión compactador, se tiene:

Si bien se reconoce que su patrocinado no era el conductor principal de la compactadora, sino un ayudante en el proceso, debemos considerar que, de acuerdo con el principio de responsabilidad del trabajador público, el hecho de que estuviera presente y ayudara en una labor que implicaba operar maquinaria pesada bajo los efectos de alcohol, constituye una transgresión que compromete no solo su propia seguridad, sino también la de sus compañeros de trabajo y el normal desarrollo de las funciones dentro de la entidad. El hecho de que su cliente no haya ocasionado daños materiales o personales no puede ser un atenuante decisivo para restar gravedad al comportamiento, dado que el estado de embriaguez en cualquier contexto laboral compromete la eficiencia y seguridad de la labor pública. En este sentido, la falta cometida es grave por la sola presencia del servidor en esa situación, más aún cuando se trata de una actividad que involucra maquinaria pesada.

Que, en cuanto a la cantidad de alcohol presente en su patrocinado (0.97 g/l en sangre), es importante señalar que la ley no exige necesariamente que se generen daños materiales o personales para considerar la gravedad de la falta. El simple hecho de que el trabajador se haya presentado a laborar en estado de ebriedad, independientemente de la cantidad de alcohol en sangre o de si hubo consecuencias visibles inmediatas, debe entenderse como un incumplimiento del deber de responsabilidad y seguridad que todo servidor público tiene en el ejercicio de sus funciones. El estado de ebriedad puede afectar la capacidad de reacción, juicio y eficiencia en el desempeño de tareas, lo que, en el contexto de una municipalidad, compromete el normal funcionamiento de los servicios públicos.

Que, si bien es cierto que el principio de proporcionalidad es fundamental al momento de imponer una sanción, no se puede obviar que el principio de razonabilidad también juega un papel crucial en la



aplicación de las sanciones. La razonabilidad implica una evaluación objetiva de los hechos, el contexto en el que estos ocurrieron y los posibles riesgos inherentes a los mismos. En este caso, aunque no haya habido consecuencias materiales o personales inmediatas, la presencia de su patrocinado en estado de ebriedad al ayudar en la compactadora de residuos implica un potencial riesgo tanto para su seguridad como para la de sus compañeros. De este modo, aunque el trabajador lleve 14 años en la entidad sin problemas previos, este comportamiento puntual debe ser sancionado de manera firme, de acuerdo con su gravedad y el contexto de la actividad que desempeña.

Que, en cuanto a la argumentación sobre la falta de reincidencia en un periodo de seis meses, es importante recordar que el hecho de que la conducta no se haya repetido con frecuencia no justifica ni minimiza la gravedad del comportamiento actual. La conducta de presentarse a trabajar en estado de embriaguez es una falta que no solo atenta contra las normas de seguridad, sino también contra los principios que rigen el servicio público, tales como la probidad y la responsabilidad. Además, el artículo 85, literal g) de la Ley N° 30057 no establece distinciones basadas en la frecuencia de la falta, sino en la gravedad del hecho.

Que, en cuanto a la propuesta de aplicar únicamente la suspensión temporal y no la destitución, es necesario recalcar que la entidad tiene la facultad de aplicar la sanción más adecuada conforme a la gravedad del hecho. Aunque se respeta la aplicación del principio de proporcionalidad, la sanción de destitución no es desproporcionada, dado que la infracción involucra la concurrencia al trabajo en estado de ebriedad, una conducta que pone en peligro no solo el normal desarrollo de la actividad laboral, sino también la seguridad de los compañeros de trabajo y la integridad del servicio público en general. La sanción de destitución, en este caso, está justificada por el nivel de irresponsabilidad manifestado por el trabajador, el cual, aunque no haya causado daños materiales inmediatos, demostró una falta grave en cuanto a su compromiso con las responsabilidades que implica su puesto.

Que, en consecuencia como se puede evidenciar del informe oral efectuado, por el representante del servidor Aristides Fernando Huamancari Huallpa y propiamente del investigado no llegaron a desvirtuar los hechos imputados en su contra, tanto más que, el representante legal del servidor investigado a aceptado que su patrocinado el día de los hechos denunciados se encontraba en estado de ebriedad, conforme se ha demostrado con el Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 3456/2023 de fecha 19 de mayo de 2023, que concluyo que el investigado se encontraba laborando bajo los efectos del alcohol con 0.94 gr/L (cero ramos con noventa y cuatro centigramos por litro de sangre); configurándose en el presente caso la falta administrativa disciplinaria establecida en el artículo 85° literal g), de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe como falta de carácter disciplinario: "Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez (...)";

Con fines de determinar la sanción a imponerse, es de aplicación los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil y el artículo 103° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, los cuales estipulan que debe realizarse en proporción a la falta cometida, debiéndose evaluar el cumplimiento de nueve (09) condiciones, sin que necesariamente concurren todos a la misma vez; asimismo, deberá motivarse de forma clara, identificando la relación entre los hechos y la falta, la naturaleza y gravedad de la infracción, contemplando los antecedentes del servidor, los supuestos eximentes de responsabilidad y los atenuantes de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

La gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, en su fundamento número quince, señala 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 subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

Consecuentemente, es necesario analizar las condiciones existentes en relación a la falta cometida, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre del 2021:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Conforme al informe oral y propio descargo del servidor investigado, concurrió a su trabajo en estado de embriaguez realizando su función como ayudante del camión compactador dentro de su horario y jornada laboral, a sabiendas que no se encontraba en condiciones óptimas, poniendo en riesgo su propia integridad así como generar daños materiales y físicos en contra de la Municipalidad, y de la población que es beneficiaria del servicio de limpieza pública y recolección de residuos sólidos del Cusco, habiendo también afectado la imagen institucional de la Municipalidad Provincial del Cusco, con su actuar.

- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:**
No se cumple con esta condición.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:**
Es de considerar que, en su condición de ayudante de camión compactador, conforme el mismo ha señalado, se le ha asignado labores para ayudar en un vehículo de propiedad del Estado, siendo que la actividad del servidor es de riesgo, al tener como función el ayudar en el recojo de residuos (camión compactador).
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:**
No se cumple con esta condición.
- e) **La concurrencia de varias faltas:**
Estando que el procedimiento administrativo disciplinario, se imputo solamente la falta establecida en el artículo 85 literal g) de la Ley N° 30057, del Servicio Civil, no es posible imputarle en este estado del proceso una falta diferente a la ya imputada, porque se le estaría afectando el derecho a la defensa; por tanto, no se cumple este presupuesto o condición.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:**
Se tiene que, de los hechos investigados, que el servidor Arístides Fernando Huamancari Huallpa habría participado en la comisión de la falta conjuntamente con los servidores José Eduardo Ascue y Mario Ttito Olivares.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:**
No se cumple con esta condición.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:**
No se cumple con esta condición.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:**
No se cumple con esta condición.

Adicionalmente, el artículo 91° de la ley 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes del investigado.

En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el presente caso se ha cometido la falta, la misma que ha sido aceptada por el servidor y ratificada por su representante legal en el informe oral.

IX. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN IMPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor Arístides Fernando Huamancari Huallpa podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al Procedimiento Disciplinario de primera instancia.

IX.1 EL PLAZO PARA IMPUGNAR

La impugnación debe formularse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del acto que considere le cause agravio.

La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto recurrido, por cuanto las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación.



IX.2 LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO

El recurso de reconsideración se interpone ante la autoridad que emitió el acto que le haya causado agravio, se sustentará en prueba nueva.

El recurso de apelación se interpone ante la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, quien eleva lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, se sustentará en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental.

Que, de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **IMPONER LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN** al servidor **ARÍSTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA**, identificado con DNI N° 23864397 en su condición de ayudante de camión compactador de la División de Limpieza Pública de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental, por la comisión de la falta administrativa disciplinaria de: "**Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes**", establecida en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **NOTIFICAR** la presente Resolución al servidor **ARÍSTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA** en su domicilio real, ubicado en la APV. Virgen Concepción L-G-1-3 distrito de Santiago, provincia y departamento de Cusco, así como en su domicilio procesal sito en la Calle Ayacucho N° 236, oficina 305, del distrito, provincia y departamento de Cusco - Abog. Yeyson Fernández Gonzales.

ARTÍCULO TERCERO. - **REMITIR** copia de la presente Resolución a la Oficina de Recursos Humanos para su conocimiento y fines correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO. - **PRECISAR** que, de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el servidor Arístides Fernando Huamancari Huallpa podrá interponer recursos de reconsideración o apelación contra la presente Resolución, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción. En el caso del recurso de reconsideración, la autoridad competente para resolver será la misma que emite la presente Resolución, mientras que, en el caso del recurso de apelación, será el Tribunal del Servicio Civil.

ARTÍCULO QUINTO. - **REMITIR** el presente expediente y copia fedatada de la Resolución a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial del Cusco, para su custodia.

ARTÍCULO SEXTO. - **DISPONER** que la eficacia de la sanción de destitución impuesta se haga efectiva a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado digitalmente por VARGAS
MONTAÑEZ Marisol Lisve FAU
20177217043 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.03.2025 18:28:57 -05:00

LIC. ADM. MARISOL LISVE VARGAS MONTAÑEZ
GERENTE MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

CC:
Archivo GM (02)
Servidor (02)
ORH
STPD
OI
GMJ.MLV.MI/dpc.