

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 122-2025-MPC/GM

Cusco, 21 de marzo de 2025

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

El Informe de Precalificación N° 040-2024-MPC-OGA-ORH-ST, 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-OGA-ORH, de fecha 20 de marzo de 2024 y el Informe Final de Instrucción N° 006-2024-MPC-OGA-ORH, de fecha 18 de abril 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 formalizo 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 merito 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-SERVIR/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 instructiva 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 cual 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 cual 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.
- Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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

Nombres y Apellidos : JACINTO ESCALANTE QUISPE.
 DNI N° : 23847429
 Domicilio : APV. Villa El Salvador A-6, distrito de San Sebastián, provincia y departamento del Cusco.
 Cargo : Obrero-resguardo de locales.
 Dependencia de labores : Resguardo de locales-Oficina de Control de Bienes Patrimoniales.
 Régimen Laboral : D. Leg. 728.
 Registro de Sanciones : No figura en su file personal.
 Fecha de ingreso : 01/07/2017.
 Condición Laboral : Personal obrero repuesto judicial bajo el régimen del D.L 728.

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

- Informe N° 1014-2023-OCBP-OGA/MPC de fecha 23 de noviembre de 2023, emitido por el CPC. Víctor Cuchillo Flores en su condición de Director de la Oficina de Control de Bienes Patrimoniales quien remite la programación del personal de seguridad interna de locales correspondiente al mes de octubre del 2023 del que se advierte que el servidor Jacinto Escalante Quispe fue asignado en el turno de 14:00 a 22:00 horas para la zona de Mamelón.
- Informe N° 068-2023-ORH-MPC, de fecha 02 de octubre de 2023, emitido por el encargado de control de personal, quien informa sobre presunto estado de ebriedad por parte del personal de Patrimonio seguridad de locales de la Municipalidad Provincial del Cusco, refiriendo lo siguiente: "(...) *llegando a las 15:15 pm al mamelón de Santutis nos entrevistamos con los servidores del área de tránsito constatando los servicios sin novedad, para luego dirigirnos al área de logística encontrando al servidor Jacinto Escalante Quispe durmiendo en aparente estado de ebriedad, motivo por el cual se le invito a que nos acompañe a la Comisaría de San Sebastián, accediendo de buena voluntad*".
- Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 6970/2023, de fecha 04 de octubre del 2023, practicado a Jacinto Escalante Quispe en la misma fecha a las 16:50 horas, que concluye: "En la muestra M-1 (orina) analizada dio resultado de alcoholemia: POSITIVO para examen cualitativo y de alcoholemia: 1.96 g/L (un gramo con noventa y seis centigramos por litro de sangre) en análisis cuantitativo.
- 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 Jacinto Escalante Quispe, 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 sanción de destitución.



- Informe de Precalificación N° 040-2024-MPC-OGA-ORH-ST, de fecha 13 de marzo de 2024, emitido por el Secretario Técnico del PAD, por el que recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de Jacinto Escalante Quispe, por la presunta comisión de asistir al centro de labor en estado de ebriedad.

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:

En fecha 02 de octubre del 2023, el servidor Jacinto Escalante Quispe, en su condición de personal obrero de resguardo de locales, durante su turno de jornada laboral, se le encontró durmiendo en aparente estado de ebriedad, siendo posteriormente trasladado a la Comisaria de San Sebastián.

Mediante el Informe Pericial de Dosaje Etilico N° 6970/2023, de fecha 04 de octubre del 2023, practicado a Jacinto Escalante Quispe, a las 16:50 horas del día 02 de octubre de 2023, que concluye: "En la muestra M-1 (orina) analizada dio resultado de alcoholemia: POSITIVO para examen cualitativo y de alcoholemia: 1.96 g/L (un gramo con noventa y seis centigramos por litro de sangre) en análisis cuantitativo.

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

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".

En ese 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 la cuales destacan la subordinación del trabajador a las ordenes 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 ebriedad 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 (...)"

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 material 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.

Es de considerar además, 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: "El literal g) del Artículo 85° de la Ley 30057 ha tipificado como una falta de carácter disciplinario, pasible de una sanción de suspensión temporal o destitución la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes. Esto implica que, constituye falta el concurrir a laborar cuando se ha consumido alguna de las citadas sustancias; naturalmente, porque afectan la psiquis, el comportamiento de la persona que lo consume y sobre todos, atenta contra los valores que impone el servicio público".

Estando a lo indicado, se advierte que la concurrencia 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.

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° literal g) 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*".
- **TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728: LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL**, aprobada con Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece en su Artículo 25: falta grave es infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emana del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.
Son faltas:
(...) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez (...) y aunque no sea reiterada, por la naturaleza de la función, por el trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

Estando a lo expuesto, el servidor público JACINTO ESCALANTE QUISPE cometió la falta administrativa disciplinaria típica en el inciso g) del Artículo 85° de la Ley del 30057 Ley del Servicio Civil, al haber incurrido 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 02 de octubre de 2023, el servidor JACINTO ESCALANTE QUISPE, en su condición de personal obrero de resguardo de locales, durante su turno de jornada laboral se le encontró durmiendo en aparente estado de ebriedad, siendo posteriormente trasladado a la Comisaria de San Sebastián, donde se le practico el examen de dosaje etílico.

Posteriormente se emitió el Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 6970/2023, de fecha 04 de octubre del 2023, practicado a Jacinto Escalante Quispe, a las 16:50 horas del día 02 de octubre del 2023, donde concluyo que: "En la muestra M-1 (orina) analizada dio resultado de alcoholemia: POSITIVO para examen cualitativo y de alcoholemia: 1.96 g/L (un gramo con noventa y seis centigramos por litro de sangre) en análisis cuantitativo; con lo que queda corroborado que el servidor en mención en horario laboral se encontraba bajo los efectos del alcohol.

VII.2 MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN:

- Informe N° 1014-2023-OCBP-OGA/MPC de fecha 23 de noviembre de 2023, emitido por el CPC. Víctor Cuchillo Flores en su condición de Director de la Oficina de Control de Bienes Patrimoniales quien remite la programación del personal de seguridad interna de locales correspondiente al mes de octubre del 2023 del que se advierte que el servidor Jacinto Escalante Quispe fue asignado en el turno de 14:00 a 22:00 horas para la zona de Mamelón.
- Informe N° 068-2023-ORH-MPC, de fecha 02 de octubre de 2023, emitido por el encargado de control de personal, quien informa sobre presunto estado de ebriedad por parte del personal de Patrimonio seguridad de locales de la Municipalidad Provincial del Cusco, refiriendo lo siguiente: *"(...) llegando a las 15:15 pm al mamelón de Santutis nos entrevistamos con los servidores del área de tránsito constatando los servicios sin novedad, para luego dirigirnos al área de logística encontrando al servidor Jacinto Escalante Quispe durmiendo en aparente estado de ebriedad, motivo por el cual se le invito a que nos acompañe a la Comisaria de San Sebastián, accediendo de buena voluntad"*.
- Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 6970/2023, de fecha 04 de octubre del 2023, practicado a Jacinto Escalante Quispe en la misma fecha a las 16:50 horas, que concluye: "En la muestra M-1 (orina) analizada dio resultado de alcoholemia: POSITIVO para examen cualitativo y de alcoholemia: 1.96 g/L (un gramo con noventa y seis centigramos por litro de sangre) en análisis cuantitativo.

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

Que, en fecha 25 de abril del 2024, siendo las 08:15 horas, se efectuó la notificación al procesado en su domicilio real, el Informe Final de Instrucción N° 06-2024-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 29 de abril de 2024 (dentro del plazo legal), con el Exp. N° 021448-2024, el investigado solicita fecha y hora para que se programe su informe oral, a cuya solicitud se efectuó dicho acto de manera presencial en fecha 25 de junio de 2024, a las 15:00 horas donde el Abogado defensor Jesús Valencia Tapia en representación del servidor Jacinto Escalante Quispe efectuó el informe oral y señaló lo siguiente:

" (...) Si bien los hechos que dieron origen al inicio del procedimiento sancionador se enmarcan dentro del acto infractorio que tipifica el literal g) del Art. 85 de la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil; empero el Órgano Instructor al momento de emitir el Informe N° 678-2024-MPC-OAG-ORH, no ha tomado en cuenta, lo siguiente:



Que, mi patrocinado no registra ningún tipo de sanción en su seno laboral, siendo por consiguiente esta la primera oportunidad en que se halla inmerso en esta clase de procedimientos, en consecuencia al tener la condición de primario en este tipo de hechos, no se puede actuar con toda rigidez e imponérsele la sanción más drástica cual es la de destitución, sino que tomando en consideración su condición de padre de familia y único sustento de su hogar se debe recurrir al principio de oportunidad.

Que, la imputación hecha en el Informe N° 068-2023-ORH-MPC, respecto a que a mi patrocinado se le haya encontrado en su centro de trabajo durmiendo, es totalmente falsa, evidencia de ello es que dicha imputación no se corrobora con algún otro elemento de prueba, sean estos paneles fotográficos, videos u otros que conlleven a la imposición de la sanción de destitución.

Ahora, si bien debido a la inexperiencia de mi patrocinado el día 02 de octubre del año 2023, luego de haber tenido un compromiso familiar relacionado con el deceso de un pariente suyo asistió a su centro de labor en las condiciones que se detalla en el informe al que hice mención anteriormente; esta es la única vez que se presentó en ese estado, por consiguiente, no existe una concurrencia reiterada a su centro de labor en tal estado.

Que, atendiendo a que la persona humana, por su dignidad cuenta con derechos naturales que han sido progresivamente reconocidas hasta la actualidad en su legislación positiva como derechos humanos de carácter universal y estando a todo lo precisado con anterioridad, donde se destaca fundamentalmente la condición de padre de familia de mi patrocinado y único sustento de su hogar, invoco a su más alto espíritu de comprensión y humanidad, a efecto de que al momento de emitir su pronunciamiento, observe la gradualidad de la sanción en proporción a la falta cometida y se imponga en el peor de los casos por el acto consumado para mi patrocinado una sanción de suspensión temporal, pero de ningún modo el de destitución, toda vez que con ello se vendría afectar sus intereses en razón de que como se tiene expresado anteriormente el viene a ser una persona de edad, padre de familia y único sostén de su hogar".

Que, del informe oral efectuado por el abogado defensor del investigado Jacinto Escalante Quispe, y la posición que sustenta la Municipalidad Provincial del Cusco en cuanto a la aplicación del procedimiento disciplinario, se tiene lo siguiente:

Es preciso señalar que el procedimiento administrativo disciplinario se ha seguido conforme a lo establecido por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, específicamente en lo que respecta al artículo 85, que tipifica como falta grave la presencia de un servidor público en estado de ebriedad durante sus labores. En este caso, el informe N° 678-2024-MPC-OAG-ORH tiene como fundamento la constatación de que el trabajador se presentó a su puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol, lo cual constituye una infracción grave, en tanto que compromete la capacidad del trabajador para cumplir adecuadamente con sus funciones y afecta la confianza pública en la administración.

En cuanto a la solicitud de que se considere la "condición de primario" del trabajador, es importante destacar que el derecho administrativo disciplinario no se basa únicamente en la inexistencia de sanciones previas, sino en la gravedad de la conducta y las posibles repercusiones que dicha conducta pueda tener en el correcto funcionamiento de la entidad pública. En este sentido, aunque la falta no se repitió, la infracción cometida por el trabajador tiene implicaciones importantes para la administración pública, dado que el estado de ebriedad pone en riesgo no solo la seguridad del trabajador, sino también la eficiencia y la confianza en los servicios públicos que presta la entidad.

En cuanto a la imputación contenida en el Informe N° 678-2024-MPC-ORH-MPC, respecto a que el trabajador fue hallado durmiendo en su centro de trabajo, es importante precisar que lo narrado en el informe del órgano instructor deben ser interpretadas en el contexto global del procedimiento, el cual incluye tanto la constatación del estado de ebriedad del trabajador como el informe pericial de dosaje etílico que confirma la infracción. Aun cuando no se disponga de pruebas como paneles fotográficos o videos, el resultado de la prueba de dosaje etílico es un elemento probatorio suficiente para determinar que el trabajador estaba bajo los efectos del alcohol durante



su jornada laboral, lo cual es la infracción sustantiva que se está sancionando. La falta de pruebas adicionales no desvirtúa la tipificación de la infracción ni disminuye la gravedad de la conducta del trabajador.

En relación con la solicitud de aplicar el principio de oportunidad y la gradualidad de la sanción, es necesario recordar que el principio de proporcionalidad, si bien es un principio fundamental del derecho administrativo, debe ser considerado en el contexto de la naturaleza y consecuencias de la infracción cometida. En este caso, la sanción de destitución no solo está justificada por la infracción misma, sino también por la necesidad de garantizar la confianza pública en los servidores del Estado, en función de la gravedad de la conducta y de la afectación que un comportamiento como el observado puede tener en la prestación de servicios públicos. Es importante recalcar que el principio de proporcionalidad no se limita a un análisis de la condición personal del infractor, sino que debe considerar también el interés público y la protección del orden y la moral administrativa.

Que, el servidor Jacinto Escalante Quispe se presenta como padre de familia y único sostén de su hogar, la entidad debe velar por el cumplimiento de las normas y la disciplina en su funcionamiento, y la sanción se aplica con el objetivo de preservar la eficiencia y la ética en el servicio público, lo cual no puede verse comprometido por circunstancias personales del trabajador, sin que ello implique desatender los derechos fundamentales del mismo.

Que, como se puede evidenciar del informe oral efectuado, por el representante del servidor investigado Jacinto Escalante Quispe no llegaron a desvirtuar los hechos imputados, esto es, 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:**

Conforme al propio descargo del servido investigado concurrió a su trabajo, a sabiendas de que había ingerido bebidas alcohólicas, no encontrándose en condiciones óptimas para realizar sus labores, maxime que su función es la de resguardar los locales que son de propiedad de la entidad, en tanto que al estar bajo los efectos del alcohol, se quedó en las instalaciones de su trabajo, dentro de su horario y jornada laboral, poniendo en riesgo el patrimonio institucional, habiendo además afectado la imagen institucional de la Municipalidad Provincial del Cusco.



- 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:**
Si bien el servidor investigado, no asume un grado de jerarquía, es de considerar que su labor es la de resguardar el patrimonio de la Entidad, siendo que su actuar puso en grave riesgo la seguridad del local de propiedad de la Municipalidad Provincial de Cusco.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:**
El servidor investigado Jacinto Escalante Quispe a sabiendas de que había ingerido bebidas alcohólicas asistió a su trabajo, se durmió dentro de las instalaciones de su trabajo en horario laboral y dentro de la jornada laboral, poniendo en riesgo la seguridad del local que se le ha asignado para resguardar.
- e) **La concurrencia de varias faltas:**
No se cumple con esta condición.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:**
No se cumple con esta condición.
- 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:**
Adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 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 que se ha cometido la falta, la misma que ha sido aceptada y ratificada por el servidor investigado.

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 Jacinto Escalante Quispe 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; Resolución de Alcaldía N° 198-2023-MPC, Resolución de Alcaldía N° 46-2024-MPC y Resolución de alcaldía N° 14-2025-MPC;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **IMPONER LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN** al servidor **JACINTO ESCALANTE QUISPE**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución; al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria contenida en el literal g), del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, **al concurrir al trabajo en estado de embriaguez** o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **NOTIFICAR** la presente Resolución al servidor **JACINTO ESCALANTE QUISPE** en su domicilio real, sito en la APV. Villa El Salvador A-06, del distrito de San Sebastián, provincia y departamento del Cusco; así como en su domicilio procesal ubicado en Calle Almagro N° 125, estudio jurídico N° 208 -Abog. Jesús Valencia Tapia, cercado de Cusco.

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 **Jacinto Escalante Quispe** 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
2017217043 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.03.2025 16:35:35 -05:00

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

CC:
Archivo GM (02)
Servidor (02)
ORH
STPD
OI
GM/MLVM/lapc.