



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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 120-2025-MPC/GM

Cusco, 21 de marzo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

I. VISTOS;

El Informe de Precalificación N° 0038-2024-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° 005-2024-MPC-OGA-ORH, de fecha 10 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



Firmado digitalmente por VARGAS MONTAÑEZ, Marisol Livia FAU 30177217043 soft
Activo: Doy V° B°
Fecha: 21.03.2025 16:46:15 -05:00

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- 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 instructora 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.



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

- 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 : Aristides 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, el Blgo. Edilberto Orosco Uscamayta en su condición de Gerente de Medio Ambiente, remite la programación de conductores y ayudantes correspondiente al mes de abril y 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 "caso noche".
- Mediante el Informe N° 036-2023-ORH-MPC de fecha 05 de abril 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 09:45 aproximadamente, del día 05 de abril de 2023, el exponente recibió una llamada telefónica por parte de la Jefe de la División de Limpieza Publica de la Subgerencia de Saneamiento Ambiental manifestando que un servidor de dicha área había concurrido a su centro de trabajo en aparente estado de ebriedad (...) a horas 10:00 (...) nos entrevistamos con el servidor ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA, ayudante de compactadora, presentaba fuerte aliento alcohólico, por lo que se le invito a que nos acompañara para a la OFICRI PNP para que se le practique el correspondiente dosaje etílico, (...) durante el examen de apreciación cualitativa en aliento alcohólico dio positivo".
- Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 2406/2023 de fecha 05 de abril 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 1.58 gr/L.
- El Informe de Precalificación N° 152-2024-MPC-OGA-ORH-ST, emitido por el Secretario Técnico del PAD, por el que recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA.
- 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° 005-2024-MPC-OGA-ORH, de fecha 10 de abril del 2024, remitido por el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, donde recomienda se imponga la sanción administrativa disciplinaria de DESTITUCION al servidor Aristides 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 05 de abril de 2023, el servidor ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA, en su condición de ayudante de compactador, durante su turno de jornada laboral, se le encontró en aparente estado de ebriedad, por lo que su jefe inmediato solicitó la intervención del personal de Control.

Que, posteriormente, se le practicó el examen de dosaje etílico, llegando a emitirse el Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 2406/2023, de fecha 05 de abril de 2023, que concluyó: "*En la muestra M-1 (Orina) dio resultado de alcoholemia: POSITIVO para examen cualitativo y de alcoholemia: 1.58 gr/L (Un gramo con cincuenta y ocho 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: "Concurrencia 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° 2406/2023 de fecha 05 de abril de 2023, que concluyo: "En la muestra M-1 (orina) dio resultado de alcoholemia: Positivo para examen cualitativo y de alcoholemia: 1.58 gr/L (Un gramo con cincuenta y ocho centigramos por litro de sangre) en analisis 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*".

➤ TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, que establece en su artículo 25° *falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.*

Son faltas (...) e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del 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 Aristides Fernando Huamancari Huallpa 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 05 de abril de 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, hecho que fue corroborado con el el Informe Pericial de Dosaje Etílico N° 2406/2023, de fecha 05 de abril de 2023, que concluyó: "En la muestra M-1 (Orina) dio resultado de alcoholemia: POSITIVO para examen cualitativo y de alcoholemia: 1.58 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".

VII.2 MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN:

- Memorandum N° 2364-GMA-MPC-MPC-2023, de fecha 12 de diciembre de 2023, el Blgo. Edilberto Orosco Uscamayta en su condición de Gerente de Medio Ambiente, remite la programación de conductores y ayudantes correspondiente al mes de abril y 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 "caso noche".



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

- Mediante el Informe N° 036-2023-ORH-MPC de fecha 05 de abril 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 09:45 aproximadamente, del día 05 de abril de 2023, el exponente recibió una llamada telefónica por parte de la Jefe de la División de Limpieza Pública de la Subgerencia de Saneamiento Ambiental manifestando que un servidor de dicha área había concurrido a su centro de trabajo en aparente estado de ebriedad (...) a horas 10:00 (...) nos entrevistamos con el servidor ARISTIDES FERNANDO HUAMANCARI HUALLPA, ayudante de compactadora, presentaba fuerte aliento alcohólico, por lo que se le invito a que nos acompañara para a la OFICRI PNP para que se le practique el correspondiente dosaje etílico, (...) durante el examen de apreciación cualitativa en aliento alcohólico dio positivo".
- Informe Pericial de dosaje etílico N° 2406/2023 de fecha 05 de abril 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 1.58 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° 005-2024-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° 052494-2024, 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 10:00 horas donde el Abogado Yeyson Fernández Gonzales en representación del servidor Aristides Fernando Huamancari Huallpa efectuó su informe oral, respecto a las imputaciones en contra de su patrocinado y señalo lo siguiente:

"He tomado conocimiento del presente procedimiento Administrativo disciplinario de forma muy rápida breve, pero a efectos de garantizar el derecho de defensa conforme lo establece el artículo 139 inciso 14 de la Constitución, voy a señalar lo siguiente Sr. Dr. Si bien es cierto hay un informe N° 608-2024-MPC-OGA-ORH el cual se le notifica a mi representado el ciudadano Aristides Fernando Huamancari Huallpa quien también es trabajador como apoyo en el área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial del Cusco, lo que yo he podido apreciar Sr. Dr. de la Municipalidad Provincial de Cusco son tres aspectos muy fundamentales todos nosotros sabemos que uno de los principios básicos elementales de la administración de justicia es la sujeción a la ley que nos va a permitir objetividad, que nos va a permitir garantizar un procedimiento Administrativo imparcial lo que quiero decir es que se tiene que respetar la ley y que cosa dice la ley, si bien es cierto la sanción que está estipulado como falta grave establece el que concurre en estado de ebriedad, no dice al que se le encuentra en su trabajo en estado de ebriedad, entonces aplicando supletoriamente el derecho penal se aplica minusociamente los tipos penales los verbos rectores, a mi patrocinado no se le ha acreditado, él se ha acreditado conforme el registro biométrico estando sobrio, a las 03:50 de la mañana, en la cual ninguno de sus compañeros ha denotado que mi patrocinado se encontraba en estado de ebriedad, ya posteriormente al haber sentido conforme he revisado un descargo efectuado por mi colega anterior, este habría sentido un malestar estomacal aproximadamente a las 09:00 de la mañana después de haber transcurrido 4 o 5 horas donde este va y toma un té con un poco de cañazo hay podría ser el motivo de que haya salido positivo en la prueba de dosaje etílico.

El segundo aspecto Dr. es que no existe proporcionalidad conforme se resuelve en este informe que he mencionado donde dice se recomienda se imponga la sanción de administrativa disciplinaria de destitución, como lo hemos escuchado Dr. Usted mismo acaba de referir que el artículo 85 que establece la falta grave es claro y dice lo siguiente se puede sancionar con una destitución temporal o con una suspensión temporal o con una destitución y que cosa ha dicho el Dr. José Puntriano un gran comentarista experto en derecho laboral y administrativo el siempre señalaba lo siguiente cuando se trata de derecho constitucional al trabajo la entidad pública o la empresa privada tiene que aplicar el principio de proporcionalidad de manera minuciosa es decir no podemos irnos al hecho gravoso lo que significa que la entidad que en este informe se debe opinar primero la suspensión temporal, no la destitución definitiva eso es conforme a los derechos fundamentales, hay una cabida salvo que se haya corroborado que al



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

haberse encontrado al Sr Aristides en su centro de trabajo en estado de ebriedad haya ocasionado algún inconveniente a algún riesgo a otro de sus compañeros de trabajo, él no era conductor del vehículo, él no es conductor de vehículo en ese caso no solamente va a ver una discusión sino también se va a ganar un proceso penal es el simplemente un apoyo de limpieza pública entonces no existe no se está aplicando en este proceso administrativo el principio de proporcionalidad, el código o la ley es clara el art 85 es claro cuando establece que se le puede sancionar con una suspensión temporal o destitución según a la gravedad del hecho en el presente caso a mi patrocinado simplemente se le habría encontrado en presunto estado de ebriedad el cual ha sido corroborado con el respectivo dosaje etílico, pero no se ha causado o no ha habido otras consecuencias jurídicas o personales mayores, entonces no es proporcional opinar en un informe el informe que ha emitido la Abog. Jennifer Cárdenas Luna abogada Directora de Recursos Humanos de frente indicando que se debe destituir, Pundriano es clave en ese aspecto mientras no exista esa gravedad se debe aplicar la sanción menos gravosa, en este caso la norma está estableciendo que hay una sanción temporal.

Para concluir es que se está aplicando la Ley 30057 es decir la Ley del Servicio Civil, nosotros los abogados conocemos no es necesario ser especialista en derecho laboral para conocer los regímenes laborales, si bien es cierto la Ley Orgánica de Municipalidades en el artículo 37 de la 27972 en el segundo párrafo establece que de manera clara y dice los únicos que van a pertenecer al régimen y privado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 son los obreros municipales nadie exclusivamente y este decreto legislativo es 728 tiene un reglamento el cual es el Decreto Supremo N° 003-97-TR y en este reglamento el cual se aplica supletoriamente el Decreto Legislativo 713 habla sobre las sanciones, tú no puedes aplicar una sanción o una sanción administrativa de otro régimen laboral eso es inaudito es decir si el funcionario público de 276 comete una infracción no lo vas a aplicar al procedimiento del CAS no lo vas a dejar, cada régimen laboral tiene su propio reglamento, procedimiento debido procedimiento entonces se debe desestimar este informe y se debe corregir al respecto y se debe aplicar el derecho de proporcionalidad contra mi representado y no estamos de acuerdo señor Dr. con la opinión que da de destitución, bajo estos argumentos he concluido.

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

Dr. Buenos días, yo soy el Sr. Aristides Fernando Huamancari Huallpa soy ayudante del compactador de carro de limpieza ese día hubo el problema en el que salimos a desayunar y no sé con qué nos han dado la comida y cuando regresamos este un poco molesto el estómago y como ese tiempo no había abastecimiento de combustible para los carros no había combustible ya era dos días ya, entonces con el frío y como hemos entrado temprano 3 y 50 de la mañana y hemos salido 9 y 30 a desayunar y después regresamos de media hora y de ahí ya también cuando estábamos ahí tuvimos reunión con el dirigente, todos estuvimos ahí, pero si eso tomamos ahí, nos hacíamos hervir en un hervidor aguita tecito y la barriga me estaba molestando y ahí tomamos eso, y alguien no se de ahí disculpen Dr. este ha llamado al Sr. Nico y el Sr. Nico rápido vino y de un momento a otro de frente contra mi persona vinieron yo ni siquiera he cometido nada eso fue Dr. y de ahí nos han llevado haciéndonos, ni siquiera nosotros hemos sido llamados de cuanto alcohol hemos tomado, ni alcohol solamente dos tacitas de cañazo ósea te piteado, esito Dr. y me ponen me dicen que yo he tomado, que no me podía ni parar, como no me voy a poder parar si estamos teniendo una reunión en la planta eso es todo Dr. y así Dr. yo nunca me falto al trabajo nada, yo estoy ahí atento, yo cumplo todo, para nosotros no hay ni feriado nada Dr. Todo trabajamos nosotros Dr. nos obligan los jefes inmediatos y no teníamos ni jefa y ahí había una señora secretaria y dijeron que a última hora ella era nuestra jefa eso 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:

Respecto al artículo 139, inciso 14, de la Constitución Política del Perú, debemos señalar que si bien la Constitución garantiza el derecho de defensa, también establece límites claros en cuanto a la responsabilidad de los trabajadores del Estado. En este sentido, la ley y los procedimientos deben seguirse de manera rigurosa y objetiva, tal como se señala en el artículo 139, inciso 2 de la misma norma, que establece que las decisiones deben ser basadas en el debido proceso y conforme a la ley.



Firmado digitalmente por VARGAS
MONTAÑEZ Marisol Lsve FAU
20177217043 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21.03.2025 16:47:27 -05:00

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

En cuanto a la imputación de la falta grave relacionada con el estado de ebriedad, se considera que la falta está tipificada de manera clara en el marco normativo de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que establece sanciones para aquellos trabajadores que sean encontrados bajo los efectos del alcohol en el ejercicio de sus funciones. No es necesario que se haya encontrado al trabajador en "estado de ebriedad" durante sus horas de trabajo para que se configure la falta, dado que la normativa no exige que dicho comportamiento se manifieste específicamente en el lugar de trabajo, sino que está orientada a la protección de la seguridad y el orden en la prestación de los servicios públicos.

En cuanto a la prueba de dosaje etílico realizada, esta evidencia es un indicio suficiente para respaldar la conclusión de que el trabajador estuvo bajo los efectos de alcohol durante el período de trabajo, independientemente de la posible justificación que se presenta por parte de la defensa (como el malestar estomacal y el consumo posterior de cañazo). Es relevante resaltar que el resultado positivo en la prueba de dosaje etílico no puede ser desvirtuado por una posterior alegación de ingesta aislada de bebidas alcohólicas fuera de las horas de trabajo, ya que la normativa prevé la sanción para los casos en que se presenta un comportamiento que contraviene las reglas establecidas, independientemente de la temporalidad exacta de la ingesta.

Asimismo, es importante señalar que la entidad debe velar por la integridad y el cumplimiento de las normas en todos los niveles, y en este caso, la Municipalidad Provincial del Cusco se ha asegurado de que el procedimiento administrativo disciplinario se haya llevado a cabo conforme a los principios de legalidad, imparcialidad y objetividad que rigen en el ámbito público. La sanción impuesta es una medida justificada dentro del marco normativo y no vulnera los derechos fundamentales del trabajador, ya que se ha actuado conforme a los hechos y pruebas obtenidas.

Respecto del segundo punto se tiene lo siguiente:

En relación con el artículo 85 del régimen disciplinario, es cierto que dicho precepto establece varias opciones para sancionar al trabajador, entre ellas la suspensión temporal o la destitución, dependiendo de la gravedad de la conducta. Sin embargo, es necesario recalcar que la determinación de la sanción no se basa únicamente en una interpretación abstracta de la gravedad del hecho, sino que debe tomarse en cuenta la totalidad del contexto, incluyendo los riesgos potenciales que el comportamiento del trabajador podría haber generado, así como los efectos de la infracción dentro de la estructura organizativa y el cumplimiento de las funciones del servicio público.

En este sentido, aunque el Sr. Aristides Fernando Huamancari Huallpa no desempeñaba funciones como conductor de vehículo, su presencia en estado de ebriedad en su lugar de trabajo puede haber afectado la seguridad, el desempeño adecuado de sus compañeros de trabajo, y la integridad del servicio público que se brinda a la ciudadanía. Es importante resaltar que la administración pública tiene la responsabilidad de garantizar el buen funcionamiento de los servicios que ofrece, y cualquier conducta que pueda poner en riesgo la eficiencia del trabajo, aunque no implique un daño directo e inmediato, debe ser sancionada con la debida diligencia.

El informe emitido por la abogada Jennifer Cárdenas Luna, Directora de Recursos Humanos, y la recomendación de destitución, se sustentan en la gravedad de la infracción cometida. Si bien se reconoce que la falta de consecuencias graves inmediatas (como accidentes o altercados con otros compañeros) no necesariamente justifica una sanción de destitución, la reincidencia o la naturaleza del comportamiento en cuestión —el hecho de haber estado en estado de ebriedad durante horas laborales— configura una conducta que pone en peligro la confianza pública en la integridad del servicio.

Además, el principio de proporcionalidad no solo tiene que ver con la relación directa entre el acto cometido y la sanción impuesta, sino también con la necesidad de proteger el interés público y garantizar que los empleados de la entidad pública se comporten de manera que no afecten su capacidad para cumplir con sus funciones de forma efectiva y responsable. En este caso, la destitución, si bien es una medida severa, se encuentra debidamente respaldada por el contexto del caso, ya que busca preservar la seriedad y la confianza en el servicio público, asegurando que todos los funcionarios, sin importar su jerarquía o la naturaleza de sus funciones, mantengan un comportamiento ético y profesional.

Por tanto, y a fin de garantizar la aplicación justa de la normativa, es legítimo que la entidad haya optado por la destitución como sanción, tomando en cuenta tanto la infracción cometida como los posibles



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

riesgos inherentes a la conducta del trabajador. La aplicación de la sanción menos gravosa, como usted menciona, podría ser razonable en casos donde las conductas no pongan en peligro el orden público o el servicio, pero en este caso, dada la gravedad potencial del comportamiento del trabajador, la entidad ha considerado que la destitución es la sanción más adecuada para preservar la correcta administración y el funcionamiento de la Municipalidad Provincial del Cusco.

Respecto al punto tercero se debe considerar lo siguiente:

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 registrarán 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;

Que, respecto al informe oral efectuado por el servidor investigado se tiene que este acepto haber consumido dos tazas de cañazo, por un presunto mal estomacal, ratificando con ello que se encontraba en el trabajo en estado embriaguez;

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 servidor investigado a aceptado haber ingerido dos tazas de cañazo por un presunto malestar estomacal, 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:**
Conforme al propio descargo del servidor e informe oral del investigado, concurrió a su trabajo en estado de embriaguez, poniendo en riesgo a sus compañeros y a el mismo; y realizar 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:**



Firmado digitalmente por VARGAS
MONTAÑEZ Mansol Lisve FAU
20177217043.pdf
Motivo: Day V B
Fecha: 21.03.2025 16:47:53 -05:00

No se cumple con esta condición.

- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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:**
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:**
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 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 Arístides Fernando Huamancari Hualpa 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 y Resolución de Alcaldía N° 198-2024-MPC;

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 16:48:50 -05:00

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

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