



Resolución Directoral

N° 020 - 2019 DE/ENAMM

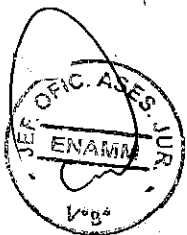
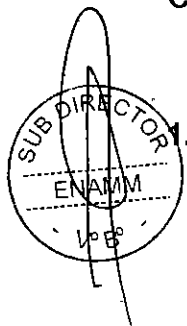
Callao, 14 ENE. 2019

Visto el Informe Final del Órgano Instructor N° 002-2018/ENAMM-OI de fecha 17 de diciembre del 2018, y;

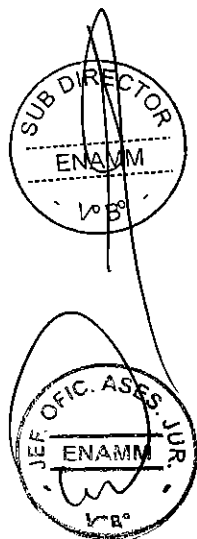
CONSIDERANDO:

ANTECEDENTES

- 1.1. Revisado el Informe N° 04 – 2018/ENAMM – SECRET.TEC. de fecha 16 de noviembre del 2018, emitido por la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, en la que recomienda en atención a los hechos expuestos y disposiciones legales señaladas en el análisis realizado durante la etapa indagatoria y de conformidad con la facultad señalada en el artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y artículos concordantes del Reglamento General del citado dispositivos legal y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, RECOMIENDA INSTAURAR proceso administrativo disciplinario en contra del servidor civil Néstor Alberto OVALLE Angulo, nombrado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, quien al momento de cometer la falta se desempeñaba como Asesor Jurídico de la Sub Dirección de ésta Institución, por presuntamente haber incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal (a) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala que constituye falta grave: “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone, entre otros, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo”; asimismo, al estar su conducta comprendida en el literal (n) del Art. 85 de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”.



1.2. Que, revisado el Informe del Órgano Instructor N° 001-2018/ENAMM-OI de fecha 22 de noviembre del 2018, en el cual se concluye APERTURAR Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor civil Néstor Alberto OVALLE Angulo, servidor contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, quien al momento de cometer la falta se desempeñaba como Asesor Jurídico de la Sub Dirección de ésta Institución, por presuntamente haber incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal (a) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala que constituye falta grave: "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone, entre otros, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo", asimismo, al estar su conducta comprendida en el literal (n) del Art. 85 de la Ley 30057- Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".



1.3. Que, revisado el Informe Final del Órgano Instructor N° 002-2018/ENAMM-OI de fecha 17 de diciembre del 2018, en el cual se concluye que existe responsabilidad por parte del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, contratado bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, quien se desempeña como Asesor Jurídico de la Sub Dirección de ésta Institución por haber incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal (a) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala que constituye falta grave: "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone, entre otros, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo", asimismo, al estar su conducta comprendida en el literal (n) del Art. 85 de la Ley 30057- Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

Asimismo, señala que la Sanción a imponerse al servidor Civil Néstor Alberto OVALLE Angulo, de conformidad con el artículo 102° del Reglamento de la Ley N° 30057, sería la de Destitución.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, NORMA JURÍDICA VULNERADA Y MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTA

2.1. Que, mediante informe N° 015 – 2018/ABC de fecha 24 de octubre del 2018, el Especialista en tributación Laboral de la Sección de Personal en la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", presenta denuncia, por inasistencias, evasiones del puesto trabajo y otras del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo ante la Secretaría Técnica de ésta Institución, por los siguientes considerandos:

- Que, con fecha 15 de marzo del 2018, producto de la revisión del control de asistencia y permanencia del personal de la institución con vínculo laboral, correspondiente al mes de febrero del presente año, se evidencia en el reporte del listado de marcaciones que el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, ha venido incurriendo en una serie de faltas injustificadas y evasiones al puesto de trabajo durante dicho mes, tal y como se demuestra en el listado de marcaciones del Sistema Tempus del mes de febrero del 2018.
- Cabe mencionar, que según el Reglamento Interno de trabajo de los servidores regulados por el Decreto legislativo N° 728 del régimen laboral de la actividad privada, en el cual se encuentra comprendido el servidor OVALLE, en su artículo 6° precisa que su horario de trabajo es el siguiente:

Lunes, miércoles y viernes: de 08:00 horas a 18:00 horas

Martes y jueves: de 08:00 horas a 17:00 horas

- Siendo que durante el mes de febrero del 2018, según el listado de marcaciones del mencionado servidor, evidencia lo siguiente

a) Jueves 08/02/2018, falta injustificada

b) Lunes 12/02/2018, falta injustificada

c) Miércoles 14/02/2018, se evadió de su puesto de labores

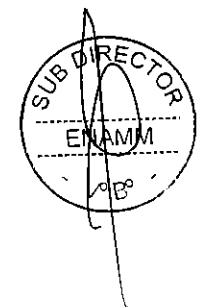
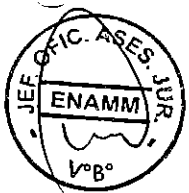
d) Miércoles 21/02/2018, se evadió de su puesto de labores

- Que, producto de la antes citada falta disciplinaria, la Sección de Personal mediante Memorándum N° 079-2018/SP de fecha 27 de marzo del 2018, ha sancionado al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo con una "Amonestación Verbal", al haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el inciso (n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual es; "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

- Asimismo, mediante el Memorándum N° 033-2011/SUB de fecha 14 de marzo del 2011, el citado servidor ha sido sancionado con una llamada de atención escrita, por la causal de: "retirarse de las instalaciones de esta Escuela, antes de la hora de término de labores establecida". Antecedente que sugiero sea meritulado como un precedente significativo de la conducta laboral del servidor.

- Que, el horario laboral es el mecanismo a través del cual se distribuye el periodo de trabajo y descanso, indicando el principio y el fin de la jornada diaria, lo cual supone que los trabajadores deben permanecer en su lugar de trabajo desde la hora fijada como inicio hasta la prevista para su terminación.

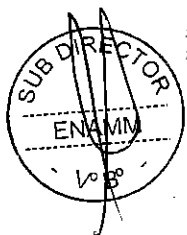
- Asimismo, toda evasiva al puesto de labores como retirarse de las instalaciones de la entidad antes del horario establecido, resulta ser calificada como una falta injustificada a la jornada de labores.



- Que, con fecha 16 de abril del año en curso, producto de la revisión del control de asistencia y permanencia del personal con vínculo laboral en la entidad, respecto del listado de marcaciones del mes de marzo del 2018, del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, se evidencia fehacientemente lo siguiente:

- a) Viernes 02/03/2018, se evadió de su puesto de labores.
- b) Lunes 05/03/2018, se evadió de su puesto de labores.
- c) Martes 06/03/2018, se evadió de su puesto de labores.
- d) Miércoles 14/03/2018, se evadió de su puesto de labores.
- e) Jueves 15/03/2018, falta injustificada
- f) Miércoles 21/03/2018, se evadió de su puesto de labores.

Con lo cual computa en el presente mes: SEIS (06) días faltos, distribuidos en: UN (01) día de ausencia injustificada, más CINCO (05) días por evasión al puesto de labores.



- Al respecto, la conducta recurrente del servidor OVALLE estaría inmersa en lo establecido en el literal (a) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728, el cual tipifica como falta grave: "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos según corresponda por la autoridad competente, que revistan gravedad".
- De otro lado sugiere se considere como un precedente de relevancia significativa, a efectos de ser considerado como un antecedente de la conducta laboral del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, el Memorándum N° 081-2018/SP de fecha 27 de marzo del 2018, mediante el cual la Sección de Personal ha sancionado al antes citado servidor con una "Amonestación Verbal" al haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el inciso (c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual es: "El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor"; específicamente por los hechos ocurridos el día 27 de marzo del 2018, en la oficina de la Sección de Personal, al haberse dirigido el servidor OVALLE en forma irrespetuosa al señor Director de este Centro Superior de Estudios.
- Asimismo, sugiere se lleve a cabo una investigación preliminar referente al Descanso Médico expedido por el médico auditor Eddy Grobert CARIAPAZA Palomino del Policlínico Naval de San Borja., que el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, presentó mediante escrito de fecha 19 de marzo del 2018, comunicando a la Sección de Personal que debido a una dolencia médica se encontraba impedido de concurrir a laborar, acompañando en original una Constancia redactada en forma manual expedida por el Policlínico Naval de San Borja de la Dirección de

Salud del Centro Médico Naval y suscrito por el Médico Auditor Eddy Grobert CARIAPAZA Palomino, diagnosticándole un cuadro de lumbalgia e indicando descanso médico por los días 16 y 17 de marzo del 2018, Cabe precisar que las funciones de un Médico Auditor en todo Centro Médico o Centro Hospitalario, son exclusivamente de carácter administrativo, entre ellas las siguientes:

- a) Evaluar, discutir y corregir los procedimientos médico – administrativos para la atención en Emergencia, Consulta Externa y Hospitalización.
- b) Verificar el registro adecuado de los actos médicos y actos de Enfermería.
- c) Realizar la evaluación y calificación de coberturas de las diferentes fases del proceso de atención de los afiliados a los distintos planes de atención

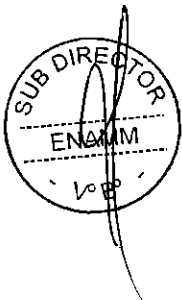
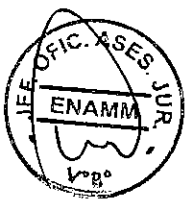
Por lo cual, el antes citado descanso médico, podría calificar como un documento de carácter ilegal.

2.2. Una vez recibida la denuncia la Secretaría Técnica remitió el Memorándum N° 19-2018/SECRET.TEC-ENAMM de fecha 25 de Octubre del 2018, solicita al Jefe de la Sección de Mantenimiento y Seguridad de ésta Escuela, se sirva remitir copias del cuaderno de la prevención N° 04, en el cual, el encargado de seguridad registra el ingreso y salida de todo el personal de éste Centro Superior de Estudios, correspondiente al mes de marzo del presente año, específicamente de los días en los que presuntamente el Servidor Néstor OVALLE Angulo, se evadió de éste Centro de Labores.

2.2.1 En respuesta a dicho documento, mediante Memorándum N° 116-2018/MANT de fecha 08 de noviembre del 2018, el Jefe de la Sección de Mantenimiento y Seguridad de ésta Escuela, hace de conocimiento de la Secretaría Técnica que para la atención de lo solicitado, dicha información ha sido obtenida a través del sistema de control horario de ingreso y salida del personal administrativo que labora en este Centro Superior de Estudios – TEMPUS, del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, correspondiente al mes de Marzo del presente año, cuyo control está a cargo de la Sección de Personal.

2.2.2 Al respecto, de la revisión del reporte del Sistema de control horario de ingreso y salida del personal TEMPUS, correspondiente a los días en que se le imputa al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, haberse evadido del Centro de Labores, remitido por la Anexo al Memorándum N° 116-2018/MANT de fecha 08 de noviembre del 2018, se aprecia que efectivamente el servidor se retiró antes de la hora de salida los siguientes días:

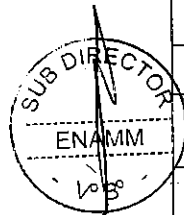
- a) Viernes 02/03/2018
- b) Lunes 05/03/2018
- c) Martes 06/03/2018
- d) Miércoles 14/03/2018
- e) Miércoles 21/03/2018



2.3. Que, mediante Memorándum N° 24-2018/SECRET.TEC-ENAMM de fecha 29 de octubre del 2018, se solicita a la Sección de Personal informe respecto a la situación laboral del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo e indique bajo qué Régimen Laboral se encuentra; así como también, si cuenta con sanciones de carácter disciplinario.

2.3.1. Que, en respuesta del Memorándum mencionado en el párrafo anterior, se remite a la Secretaría Técnica el siguiente documento:

- Memorándum N° 042-2018/SP de fecha 06 de Noviembre del 2018, emitido por el Jefe de la Sección de Personal mediante el cual informa que el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo ha sido reincorporado en mérito a lo dispuesto por el 31° Juzgado Civil de Lima, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", siendo el cargo que desempeña de Asesor legal de la Sub-Dirección; así como también, registra en su legajo personal las siguientes sanciones:

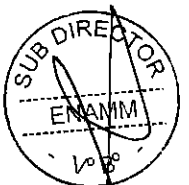



N°	FECHA	DOCUMENTO	ACTO ADMINISTRATIVO	ORGANO EMISOR	MOTIVO
1	14/03/2011	Memorándum N° 033-2011/Sub	Llamada de Atención	Sub-Dirección	Evadirse de la entidad antes del horario establecido
2	16/03/2011	Memorándum N° 112-2011/SP	Exhortación	Jefe de la Sección de Personal	Tardanzas reiteradas al ingresar a laborar
3	09/05/2011	Memorándum N° 202-2011/SP	Exhortación	Jefe de la Sección de Personal	04 días consecutivos de inasistencias injustificadas del 03 al 06 de mayo
4	28/06/2011	Memorándum N° 295-2011/SP	No prórroga de contrato	Jefe de la Sección de Personal	Reiterativo e injustificado incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato que lo vincula con la entidad y demostrar deficiencia en las labores encomendadas
5	17/05/2013	Memorándum N° 168-2013/SP	Amonestación escrita	Jefe de la Sección de Personal	No respetar e incumplir los dispositivos legales y administrativos de la institución
6	19/09/2016	Memorándum N° 18-2016/Sub	Llamada de atención	Sub dirección	No informar dentro del tiempo dispuesto sobre los trabajos encomendados, en relación a las acciones tomadas sobre temas legales relacionados a los predios de los terrenos del INABIF y la SUNAT
7	27/03/2018	Memorándum N° 079-2018/SP	Amonestación verbal	Jefe de la Sección de Personal	Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo
8	27/03/2018	Memorándum N° 081-2018/SP	Amonestación verbal	Jefe de la Sección de Personal	Incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

2.4. Adicionalmente, Mediante Resolución Jefatural N° 007-2018-DE/ENAMM de fecha 06 de Noviembre del 2018, se le impuso la sanción de suspensión sin goce de Haber por el plazo de DOCE (12) MESES al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, por haber incurrido en la falta disciplinaria consistente en la "negligencia en el desempeño de las funciones", contenida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del

Servicio Civil", así como también por haber incurrido en la falta disciplinaria de "utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros", contenida en el literal f) del artículo 85° del mismo cuerpo normativo, al haber usado papel membretado de la Escuela para usos personales sin encontrarse autorizado.

- 2.4.1. Al respecto, con escrito de fecha 19 de noviembre del 2018, el servidor planteó Recurso de Apelación contra la citada Resolución Jefatural N° 007-2018-DE/ENAMM de fecha 06 de Noviembre del 2018, el cual fue elevado al Tribunal del Servicio Civil junto con las copias del expediente administrativo.
- 2.4.2. Sin embargo, mediante Resolución N° 002770-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 21 de diciembre del 2018, el Tribunal del Servicio civil ha resuelto declarar infundado el Recurso de Apelación planteado por el servidor contra la Resolución Jefatural N° 007-2018-DE/ENAMM, mediante la cual se le impuso la sanción de suspensión por doce (12) meses, por lo tanto, el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo deberá continuar suspendido hasta el 27 de marzo del 2019, conforme lo señala la Resolución Jefatural N° 007-2018-DE/ENAMM.
- 2.5. Si bien es cierto, el servidor no se encuentra laborando en la entidad, el vínculo laboral con la misma se mantiene vigente considerando lo dispuesto en el artículo 47° del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala: *"Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral". Asimismo, el artículo 48° del mismo cuerpo normativo señala que son causas de suspensión del contrato de trabajo, entre otras, "La sanción disciplinaria".*
- 2.6. Por tanto, al existir vínculo laboral vigente con el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, corresponde a la Entidad ejercer su potestad sancionadora, al haberse evidenciado que dicho servidor ha incurrido en faltas disciplinarias tipificadas en el artículo 85° del TUO de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", cuya aplicación corresponde, al haberse cometido las faltas con posterioridad al 14 de septiembre del 2014, ya que así lo señala el numeral (6) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC
- 2.7. Que, por los hechos antes descritos se le imputa al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, la presunta falta disciplinaria establecida en el literal (a) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala que constituye falta grave: *"El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone, entre otros la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo".* Siendo que el Reglamento Interno del trabajador bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", señala en su artículo 6°, que el horario de ingreso y salida del personal de la ENAMM es Lunes, miércoles y viernes de 08:00 horas a 18:00 horas y martes y jueves de 08:00 horas a 17:00 horas.



2.8. Al respecto, el literal (n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" señala que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo, entre otras, *"El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"*.

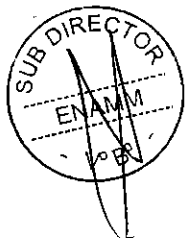
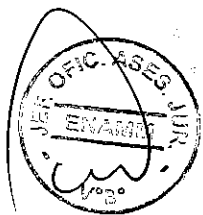
2.9. Que, respecto al abandono de trabajo, este es definido por Montoya Melgar, como "el acto voluntario y unilateral del trabajador, constitutivo de incumplimiento, a través del cual se extingue el contrato de trabajo.

2.10. Que, el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, cuenta con antecedentes de faltas cometidas con anterioridad, conforme consta en el Memorándum N° 042-2018/SP de fecha 06 de Noviembre del 2018, emitido por el Jefe de la Sección de Personal.

2.11. Que, tanto la Secretaría Técnica como el Órgano instructor consideran, que el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo es responsable de haber incumplido de forma injustificada el horario de trabajo, al evadirse del puesto de labores y que estaría incurso en la falta de carácter disciplinario establecida en el literal (n) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "El Incumplimiento Injustificado del horario y la jornada de trabajo", en referencia a su conducta laboral durante el mes de marzo del año 2018.

2.12. Asimismo, consideran que el actuar del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, incurre en la figura de la reincidencia establecida en el literal (e) del Inciso tercero del artículo 230° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, modificada mediante Decreto Legislativo N° 1272, de aplicación supletoria al Procedimiento Administrativo Disciplinario, referido a los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa, ya que dentro de los antecedentes de sanciones disciplinarias impuestas al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, se puede advertir que con fecha 27 de marzo del año 2018, mediante Memorándum N° 079-2018/SP, el Jefe de la Sección de Personal decidió imponerle la sanción disciplinaria de *Amonestación verbal*, por haber incurrido en la falta de *Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*, en mérito a que, con fecha 15 de marzo del 2018, producto de la revisión del control de asistencia y permanencia del personal de la institución con vínculo laboral, correspondiente al mes de febrero del año 2018, se evidenció en el reporte del listado de marcaciones que el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, venía incurriendo en una serie de faltas injustificadas y evasiones al puesto de trabajo durante dicho mes, tal y como se demuestra en el listado de marcaciones del Sistema Tempus del mes de febrero del 2018; Siendo que durante el mes de febrero del 2018, según el listado de marcaciones del mencionado servidor, se evidenció lo siguiente

- e) Jueves 08/02/2018, falta injustificada
- f) Lunes 12/02/2018, falta injustificada



- g) Miércoles 14/02/2018, se evadió de su puesto de labores
- h) Miércoles 21/02/2018, se evadió de su puesto de labores

2.13. En ese sentido, consideran también como antecedente de relevancia la existencia del Informe N° 010-2016/ABC de fecha 14 de diciembre del 2016, mediante el cual se informó al Jefe (e) de la Sección de Personal sobre el incumplimiento del horario de trabajo por parte del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, desde mayo del 2013 hasta diciembre del 2015, al retirarse de la entidad antes del horario establecido, así como las reiteradas tardanzas al momento de su ingreso a laborar, lo cual se encuentra debidamente documentado con los reportes del Sistema digital de asistencia y permanencia (TEMPUS) del citado servidor, Conducta laboral que configura la "habitualidad" del servidor OVALLE en evadirse del centro de labores en forma reiterada independientemente de no haber sido sancionado por dicha conducta en su oportunidad.

3. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

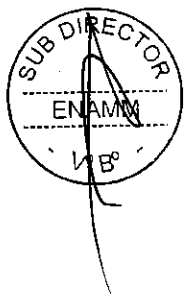
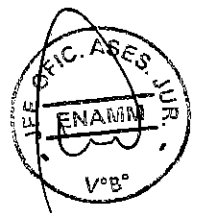
3.1 Que, una vez aperturado el PAD por el Órgano Instructor, el servidor presentó sus descargos mediante escrito de fecha 14 de diciembre del 2018, en el cual ejerce su legítimo derecho a la defensa sobre las imputaciones en su contra, alegando lo siguiente:

3.1.1. Se me imputa haberme evadido de mi centro de labores en cinco oportunidades durante el mes de marzo del presente año, indicándose que mi persona en la comisión de esta evasión se retiró antes de la hora de salida establecida en su horario de trabajo.

3.1.2. El detalle de las fechas en las que supuestamente me habría "evadido" es el siguiente:

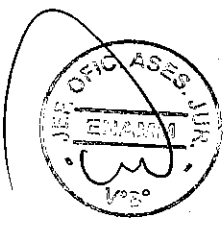
- a. Viernes 02 de marzo del 2018: Me retiré a las 17:45 horas
- b. Lunes 05 de marzo del 2018: Me retiré a las 17:45 horas
- c. Martes 06 de marzo del 2018: Me retiré a las 16:58 horas
- d. Miércoles 14 de marzo del 2018: Me retiré a las 17:57 horas
- e. Miércoles 21 de marzo del 2018: Me retiré a las 17:47 horas

3.1.3. En el Acápite III. Normatividad Jurídica Aplicable del Informe de Precalificación del Secretario Técnico, en el numeral 3.6 se indica que: "... de conformidad con el artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) literal (j): "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario"; y en el literal (n) se indica: "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo". En el Acápite VIII Recomendaciones se indica que: al considerar el

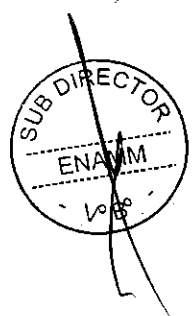


Secretario Técnico que existen elementos suficientes que acreditan la falta cometida recomienda:

- a) Aperturar el PAD por presuntamente haberse incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal (a) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728 que señala que: constituye falta grave el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone, entre otros, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo;
- b) Que, dicha conducta desarrollada por el trabajador, se encuentra tipificada en el literal (n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", que señala que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "El incumplimiento injustificado del horario de trabajo"; y,
- c) Que, se imponga al servidor la sanción de Destitución."



3.1.4. En el Informe N° 001-2018/OI/ENAMM del Órgano Instructor, en su Acápite VIII: Decisión de Inicio del PAD numeral 8.2 se precisa que "... estaría acreditada la responsabilidad del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo por haberse evadido en cinco oportunidades durante el mes de marzo del presente año; por lo que, al existir prueba fehaciente se considera que existe grado de certeza de que estaría incurso en la falta disciplinaria establecida en:

- 
- a) El literal (a) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728, que señala como falta grave: "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone, entre otros, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo", y
 - b) El literal (n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que dispone que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", debiendo meritarse para la determinación de la gravedad de la falta los presupuestos de "reincidencia, así como la habitualidad demostrada por el servidor procesado durante los años 2013 al 2015".

3.1.5. El deponente rechaza los cargos imputados en su contra, por carecer éstos de todo sustento y/o fundamento de orden legal, conforme lo paso a demostrar:

3.1.5.1. Según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española de la Lengua, la expresión "evasión" significa "fuga", "huida".

3.1.5.2. Para su conocimiento, la palabra "evadir" se emplea con carácter exclusivo a situaciones, hechos o figuras delictivas o tributarias tales como, evadirse de una cárcel, evadir tributos, etc. Más no resulta procedente ni menos pertinente usarla en el ámbito laboral.

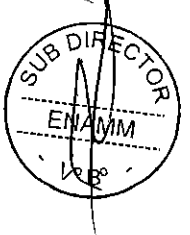
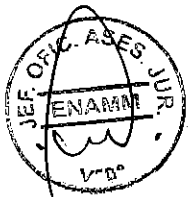
3.1.5.3. Efectuada la aclaración del uso y aplicación del término "evasión" rechazo rotundamente haberme evadido de mi centro de labores.

3.1.5.4. Lo que ha tenido lugar únicamente, es que me he retirado de la ENAMM minutos antes de la hora de salida que me ha sido fijada indebidamente en el documento denominado "Reglamento Interno de Trabajo para los trabajadores sujetos al Régimen del Decreto Legislativo N° 728", Reglamento que el suscrito viene cuestionando tanto administrativa como judicialmente, desde mi primera reincorporación a la ENAMM en el año 2009. Se adjunta la parte pertinente del Reglamento que única e indebidamente se expidió para el suscrito y que incluso se encuentra aprobado por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao – Sub Dirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales, Expediente N° 17577-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DPySC-SDNCyRG de fecha 10 de octubre del 2016, en el que se verifica que en relación al texto de su artículo 28°, este no ha sido en ningún momento modificado y que el mismo no tiene relación con el presente descargo.

3.1.5.5. Con respecto a que me he retirado en cinco oportunidades antes del horario de salida, debo precisar que el suscrito con fecha 09 de marzo del 2018 solicitó al señor César Reátegui Gamboa, en su condición de Jefe Inmediato superior del recurrente, al estar por ese entonces mi persona a disposición de la Sección de Personal por decisión de la Dirección de la ENAMM, dos permisos a cuenta de mis vacaciones, presentando con tal fin los Formatos de Control de Asistencia (FA) respectivos, los mismos que me fueron sellados y autorizados, conforme se puede apreciar de las copias de dichos documentos que acompaño a mi descargo.

3.1.5.6. Como consecuencia de lo antes expuesto, el suscrito ha estado con permiso de vacaciones en las fechas siguientes:

- a) Miércoles 14, jueves 15 y viernes 16 de marzo del 2018, justificados con el FA respectivo.
- b) Martes 20, miércoles 21, jueves 22 y viernes 23 de marzo del 2018, justificados con el FA respectivo.

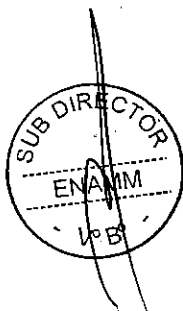
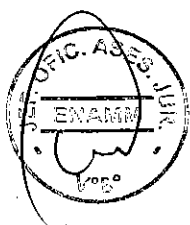


3.1.5.7. Con respecto al FA de los días martes 20, miércoles 21, jueves 22 y viernes 23 de marzo del 2018, debo manifestar que la ENAMM quiso dejar sin efecto este permiso. En efecto, por Memorándum N° 069-2018/SP de fecha 13 de marzo del 2018 el Jefe (e) de la Sección de Personal hizo de mi conocimiento, casi al finalizar la jornada laboral (15:30) horas que a pesar de haberseme autorizado el descanso vacacional, debido a que dicha Papeleta aún no tenía el sello y firma del Jefe de la Oficina de Administración, las vacaciones autorizadas sólo podría hacerlas efectivas después de la supuesta autorización por dicho Jefe, por lo que tenía que seguir asistiendo a laborar en forma habitual hasta que obtenga la inusitada autorización.

3.1.5.8. Frente a este acto arbitrario, unilateral e ilegal me vi obligado a asistir a la ENAMM el miércoles 14 de marzo del 2018, fecha en la que presenté mi reclamo debidamente fundamentado, solicitando formalmente la reconsideración de la decisión indebidamente adoptada.

3.1.5.9. Por Memorándum N° 076-2018/SP de fecha 19 de marzo del 2018 del jefe (e) de la Sección de Personal, notificada al suscrito el día 20 del mismo mes a las 12:45 horas, se pone en mi conocimiento la expedición de la Resolución Directoral N° 074-2018-DE/ENAMM de fecha 02 de marzo del 2018 por la cual se modifica el artículo 28° del Reglamento Interno del Trabajador de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", que dispone que las solicitudes de permiso, licencia, comisión de servicios, goce de descanso vacacional, etc., deberán estar suscritas por el Jefe (e) de la Sección de Personal, así como por su Jefe Inmediato Superior, es decir, el Jefe del Área a la cual pertenece el servidor.

3.1.5.10. Lo curioso y sorprendente de esto es que el "Reglamento Interno del Trabajador de la Escuela Nacional de Marina Mercante Almirante Miguel Grau", no es de aplicación a mi caso por cuanto el recurrente es trabajador sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y como ya he mencionado precedentemente, tengo mi propio Reglamento Interno de Trabajo. Siendo ello así, el Reglamento de Trabajo cuya modificación se me comunica por el Memorándum N° 076-2018/SP de fecha 19 de marzo del 2018, al ser de aplicación exclusiva para los trabajadores del Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, no me corresponde acatarla, por no ser un reglamento o disposición de aplicación a mi caso.

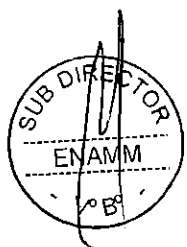


3.1.5.11 Como consecuencia de lo antes expuesto, mis dos permisos a los que he hecho alusión precedentemente están perfecta y debidamente autorizados, por lo tanto, los días que se consignan en dichos permisos deben ser considerados como vacaciones, por ende no se me puede atribuir la comisión de una falta por incumplimiento de horario.

3.1.5.12 En el supuesto hipotético negado que el Reglamento Interno de Trabajo modificado que me fuera comunicado mediante Memorándum N° 076-2018/SP de fecha 19 de marzo del 2018 me era de aplicación, de conformidad con los artículos 103° y 109° de la Constitución Política del Estado, ninguna disposición tiene efecto retroactivo, por el contrario, toda disposición es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial o desde que es comunicada al administrado.

3.1.5.13 Conforme al cargo de recepción del Memorándum N° 076-2018/SP éste me fue entregado el 20 de marzo del 2018 a las 12:45 horas, en consecuencia, la vigencia de la modificación del Reglamento Interno en el caso que éste me fuera de aplicación, sería a partir del día siguiente de la recepción de dicha comunicación, esto es, el 21 de marzo del 2018, fecha en la cual el suscrito ya se encontraba en el ejercicio del goce de sus vacaciones programadas y debidamente autorizadas en el período del 20 al 23 de marzo del 2018.

3.1.5.14. Debo precisar, que la Resolución Ministerial N° 725-2010/DE/SG de fecha 13 de julio del 2010 que aprueba la Directiva General N° 018-2010/MINDEF/SG/DGAJ Lineamientos sobre Horario de Trabajo, Permisos y Licencias e Implementación de Normas para el ejercicio de los derechos de sindicalización y huelga del Personal Civil del Ministerio de Defensa, determina claramente en su numeral 6.5 SOLICITUD DE PERMISOS, que los permisos para ausentarse de la entidad, deberá presentarse: "a más tardar, el día anterior a la fecha en que se produzca el hecho que la motiva, debidamente suscrito por el jefe inmediato (Director General, Director o Jefe de Oficina)" . (Lo subrayado es mío). Siendo la ENAMM una Unidad Ejecutora adscrita al Ministerio de Defensa está en la obligación de cumplir con esta normativa, lo que no viene haciendo, por el contrario, en mi caso la viene contraviniendo flagrantemente, hecho que es totalmente inaceptable, más aún si se trata de una entidad pública y de funcionarios públicos, cuya primerísima obligación es respetar y observar escrupulosamente la Ley. Se adjunta copia de la Resolución Ministerial que aprueba la citada Directiva, la parte pertinente de la citada Directiva y



copia del Oficio Múltiple N° 033-2010-MINDEF/VRD/A02 de fecha 27 de julio del 2010, en la que figura la ENAMM.

3.1.5.15. En consecuencia, no son cinco las veces que habría salido fuera de mi horario de trabajo, sino únicamente tres, esto es los días viernes 02, lunes 05 y martes 06 de marzo del 2018.

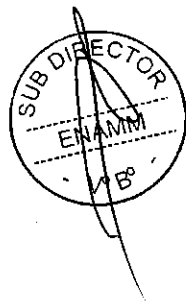
3.1.5.16. En lo que respecta a los días viernes 02, lunes 05 y martes 06 de marzo del 2018, debo manifestar a su Despacho que estos días tampoco deben ser considerados como faltas, toda vez que están referidas a fechas remotas, lo que hace que se haya trasgredido el Principio de Inmediatez, el cual constituye un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta. El transcurso de un plazo largo desde el momento que el empleador toma conocimiento de la falta y la fecha de la sanción, afecta y trasgrede este Principio.

3.1.5.17. El Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución, en su sentencia expedida en el Expediente N° 00453-2007-PATC ha delimitado claramente los alcances de este Principio. En consecuencia, la ENAMM está en la imperativa obligación de cumplir con el mandato dispuesto por el Tribunal Constitucional. Sugiero y/o recomiendo que los funcionarios y por sobre todo los asesores legales de la ENAMM revisen esta Sentencia para que no incurran en errores de elemental conocimiento. Se adjunta copia de la Sentencia del T.C. y una publicación del artículo: Jurisprudencia del T.C sobre el Principio de Inmediatez. VI: Área Laboral, Revista: Actualidad Empresarial N° 196, Primera Quincena –o Diciembre 2009.

3.1.5.18. Por si esto no fuera suficiente, recomiendo a su Despacho revise la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, norma supranacional que su numeral 10 establece textualmente lo siguiente:

"Se deberá considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste sino hubiera adoptado esta medida dentro de un periodo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta."(La negrilla y subrayado son míos)

3.1.5.19. Si las faltas tuvieron lugar el 02, 05 y 06 de marzo del 2018 y la imputación se me formula en noviembre último, han transcurrido más de siete meses, por lo tanto, no ha tenido lugar el periodo o plazo razonable a que hace referencia tanto la Recomendación 166 de la OIT, como el Tribunal Constitucional.



3.1.5.20. Como consecuencia de todo lo antes expuesto no resulta legalmente factible que se me imputen faltas cometidas en el mes de marzo del 2018. Si a pesar de ello, la ENAMM persiste en imponerme la sanción de destitución o cualquier otra, mi parte se reserva el derecho de iniciar las acciones civiles y penales correspondientes, ésta última en contra de su Despacho y de todos aquellos otros que resulten responsables, en particular en contra del Director de la ENAMM, Capitán de Navío Jean Pierre JAUREGUY Robinson, del denunciante Agustín Ricky BARRIOS Cobeñas, del Secretario Técnico Ing. Julio César MORA Félix y del ex Jefe (e) de la Sección de Personal César REÁTEGUI Gamboa.

3.1.6. De la supuesta Habitualidad y Reincidencia:

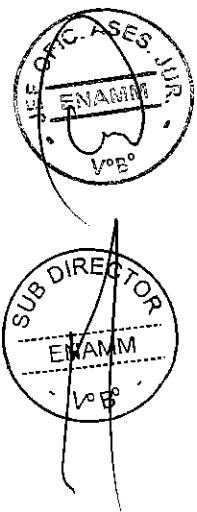
3.1.6.1. El Informe N° 001-2018/OI/ENAMM del Órgano Instructor, indica que el suscrito registra ocho (08) sanciones disciplinarias que me han sido impuestas, las cuales se presentan como antecedentes y elementos supuestamente agravantes para la apertura de este PAD.

3.1.6.2. Al respecto, debo manifestar que los mencionados antecedentes carecen de toda pertinencia.

3.1.6.3. En efecto, de las ocho (08) sanciones disciplinarias que supuestamente me habrían sido impuestas y que han dado lugar a igual número de actos administrativos que van desde una simple llamada de atención a una amonestación escrita, éstas se tratan de simples faltas leves y por ende, mal pueden servir de antecedente válido y menos aún de agravante para imponerme sanción de destitución.

3.1.6.4. El Memorándum N° 033-2011/SUB de fecha 14/03/2011 que data de hace casi ocho (08) años atrás, corresponde a una llamada de atención por supuestamente salir de la ENAMM ocho minutos antes de la hora de refrigerio con la finalidad de acudir al Poder Judicial. Este hecho fue puesto en conocimiento de mi Jefe Inmediato Superior conforme lo acredito con la copia del Memorándum respectivo que adjunto a este descargo, el mismo que textualmente dice que: "Se retira de las instalaciones de esta Escuela, antes de la hora del término de labores establecida", lo cual tiene una connotación diferente.

3.1.6.5. El Memorándum N° 112-2011/SP de fecha 16/03/2011 también es de hace casi ocho (08) años atrás y no corresponde a un falta sino a una exhortación, conforme se puede apreciar en la copia del referido Memorándum que se adjunta.



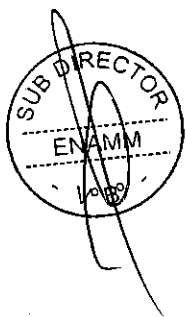
3.1.6.6. El Memorándum N° 202-2011/SP de fecha 09/05/2011 es también de hace casi ocho (08) años atrás y corresponde también a una exhortación por "haber faltado 4 días consecutivos de inasistencia injustificada". En efecto, el suscrito no asistió cuatro días a laborar, sin embargo, esto se debió a mi delicado estado de salud, lo cual fue justificado con las recetas y certificado de descanso médico, los análisis y radiografías que se adjuntaron a mi informe sobre la ausencia producida. Se adjunta copias de los respectivos documentos de descargo

3.1.6.7. El Memorándum N° 295-2011/SP de fecha 28 de junio del 2011 es de hace más de siete (07) años y medio. No es en ningún caso una falta cometida por el suscrito. Con este documento sólo se me comunica que se da por terminada de manera arbitraria mi relación laboral con la ENAMM, lo cual dio origen a que el suscrito interponga denuncia por Actos Lesivos Homogéneos, pedido que fue declarado fundado por el Poder Judicial, disponiéndose nuevamente mi reposición. Se adjunta copia del documento en mención.

3.1.6.8. El Memorándum N° 168-2013/SP, de fecha 28 de junio del 2011 también es de hace más de (07) años y medio y corresponde a una amonestación escrita en el que indebidamente se dice: "No respetar e incumplir las disposiciones legales y administrativas de la Institución". En efecto, el suscrito el día de los hechos se encontraba a las 14:10 horas de la tarde en la cafetería de la ENAMM siendo el horario permitido de refrigerio hasta las 14:00 horas. Esta amonestación corresponde a haberme excedido supuestamente diez minutos del tiempo permitido para el refrigerio. Lo hace evidente el deseo de perjudicarme. Se adjunta copia de dicho documento.

3.1.6.9. El Memorándum N° 108-2016/SUB, de fecha 19 de setiembre del 2016, corresponde a una llamada de atención por supuestamente: "no informar dentro del tiempo dispuesto sobre los trabajos encomendados, en relación a las acciones tomadas sobre temas legales relacionados a los predios de los terrenos del INABIF y la SUNAT". Esta presunta falta fue desvirtuada por mi Memorándum N° 040-2016/AJ/SUB de fecha 22 de setiembre del 2016, la cual quedó aprobada al no haber sido replicada. Adjunto copias de los Memorándums que así lo confirman.

3.1.6.10. En cuanto a las otras dos supuestas faltas debo manifestar que éstas son parte de esta denuncia y que mediante el presente descargo estoy absolviendo y levantando.



3.1.6.11. Como se puede apreciar estos antecedentes pretenden demostrar injustificadamente que el suscrito tendría una conducta reprochable y que no cumple con sus obligaciones en el ejercicio de sus funciones de manera reiterada, lo cual, como he demostrado es totalmente falso.

3.1.6.12. Únicamente evidencian la mala intención de la ENAMM de querer destituirme a toda costa, lo cual es totalmente ilegal.

3.2. Que, recibido el descargo del servidor, el Órgano Instructor mediante Informe final N° 002-2018/ENAMM-OI de fecha 17 de diciembre del 2018 concluye que existe responsabilidad por parte del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo haber incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal (a) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala que constituye falta grave: "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone, entre otros "la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo"; asimismo, al estar su conducta comprendida en el literal (n) del Art. 85 de la Ley 30057- Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: " El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

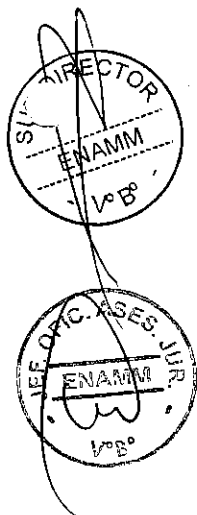
Asimismo, señala que la Sanción a imponerse al servidor Civil Néstor Alberto OVALLE Angulo, de conformidad con el artículo 102° del Reglamento de la Ley N° 30057, sería la de **DESTITUCIÓN**.

3.3. Que, una vez notificado el citado Informe Final del Órgano Instructor al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo mediante Oficio N° 1456-2018/ENAMM/OS/ENAMM de fecha 17 de diciembre del 2018, el citado servidor solicitó, a través de escrito de fecha 26 de diciembre del 2018, se habilite fecha y hora para que realice su informe oral, el cual fue realizado el día 11 de enero del 2019, contando con la presencia del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, su representante legal abogado Rubén NÚÑEZ Hijar, el Director de la Entidad y la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Entidad, en el cual la defensa del servidor manifestó lo siguiente:

3.3.1. Que no hay proporcionalidad en relación a la sanción recomendada por el Secretario Técnico y por el Órgano Instructor.

3.3.2. Que el recurrente es el único servidor que tiene el horario de trabajo establecido en el Reglamento Interno del Trabajador de la ENAMM sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

3.3.3. Que no era pertinente que se le sancione debido al transcurso tiempo en mérito al principio de inmediatez.



3.4. Que, si bien es cierto el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, cuenta con antecedentes de faltas cometidas con anterioridad, conforme consta en el Memorándum N° 042-2018/SP de fecha 06 de Noviembre del 2018, emitido por el Jefe de la Sección de Personal, las mismas no guardan relación alguna con la falta imputada, por tanto el citado argumento no es válido a efectos de imponer una sanción disciplinaria.

3.5. Que, si bien es cierto, el servidor ha manifestado que viene cuestionando el "Reglamento Interno de Trabajo para los Trabajadores sujetos al Régimen del Decreto Legislativo N° 728", tanto administrativa como judicialmente, sin embargo, el citado Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante Auto Sub Directoral N° 546-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DPYSC-SDNCyRG de fecha 10 de octubre del 2016, no ha sido objeto de impugnación por parte del solicitante, esto conforme a lo previsto en el inciso primero, literal (f) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497.

3.6. Que, el Horario establecido en el reglamento interno del trabajador 728 de la ENAMM es:

Lunes, miércoles y viernes: de 08:00 a 18:00 horas
Martes y jueves: de 08:00 a 17:30 horas

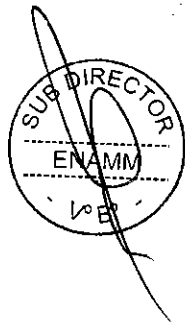
3.7. Que, la falta disciplinaria imputada al servidor es la de "Incumplimiento Injustificado del Horario de Trabajo", tipificada en el literal (n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil N° 30057, ya que verificado el Sistema de Registro de Ingreso y Salida del Personal (TEMPUS) se pudo advertir la siguiente conducta durante el mes de marzo del 2018:

- a) viernes 02 de marzo del 2018: se retiró a las 17:45 horas
- b) Lunes 05 de marzo del 2018: se retiró a las 17:47 horas
- c) martes 06 de marzo del 2018: se retiró a las 16:58 horas
- d) Miércoles 14 de marzo del 2018: se retiró a las 17:57 horas
- e) Miércoles 21 de marzo del 2018: se retiró a las 17:47 horas

3.8. Que, el servidor manifiesta en su descargo en relación a que el día 09 de marzo del 2018 solicitó al entonces Jefe (e) de la Sección de Personal, al estar por ese entonces a disposición de esa oficina, dos permisos a cuenta de vacaciones, presentando con tal fin los Formatos de Control de Asistencia (FA) respectivos, los mismos que según el servidor le fueron sellados y autorizados, conforme se puede apreciar de las copias de dichos documentos (...).

3.9. Asimismo, precisa que estuvo con permiso vacacional en las fechas siguientes:

- a) Miércoles 14, jueves 15 y viernes 16 de marzo del 2018.
- b) Martes 20, miércoles 21, jueves 22 y viernes 23 de Marzo del 2018.

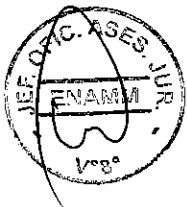
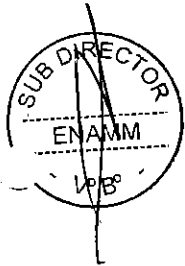


Sostiene además, que mediante Memorándum N° 069-2018/SP de fecha 13 de marzo del 2018, el Jefe (e) de la Sección de Personal le comunicó que el Formato de Control de Asistencia referido a los días 20, 21, 22 y 23 de marzo del 2018 aún no tenía sello y firma del Jefe de la Oficina de Administración, las vacaciones autorizadas sólo podría hacerlas efectivas después de la autorización de la citada oficina, por lo que tenía que seguir asistiendo a laborar en forma habitual hasta que obtuviese la autorización, por lo que se vió obligado a asistir a la Institución el miércoles 14 de marzo del 2018, fecha en la que solicitó la reconsideración de la decisión. Siendo informado mediante Memorándum N° 076-2018/SP del Jefe (e) de la Sección de Personal remitido el 20 de marzo del 2018, que se había modificado el artículo 28° del Reglamento Interno del Trabajador de la ENAMM, mediante la Resolución Directoral N° 074-2018-DE/ENAMM de fecha 02 de marzo del 2018.

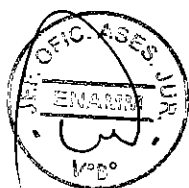
3.10. Al respecto, éste Órgano Sancionador considera, al igual que el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, que el Reglamento citado en el párrafo anterior no es de aplicación para su caso en particular, al ser un trabajador sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, por lo tanto, no era necesario contar con la formalidad establecida en el citado artículo 28° del Reglamento Interno del Trabajador de la ENAMM modificado mediante la Resolución Directoral N° 074-2018-DE/ENAMM de fecha 02 de marzo del 2018.

3.11. Dicho esto, éste Órgano Sancionador no considera válido lo argumentado por el servidor en relación a que sus dos permisos se encontraban perfecta y debidamente autorizados y en consecuencia los días miércoles 14 de marzo del 2018 (considerado dentro del primer formato de control de asistencia) y miércoles 21 de marzo del 2018 (considerado dentro del segundo formato de control de asistencia) deban ser considerados como vacaciones y por ende no se le pueda atribuir la falta de incumplimiento injustificado del horario de trabajo por esos días, en mérito a lo siguiente:

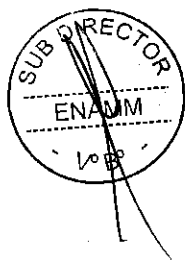
3.11.1. Que, respecto al día 14 de marzo del 2018, el servidor argumenta que tenía papeleta (Formato de Control de Asistencia) de vacaciones que le otorgaba permiso 14,15 y 16 de marzo del 2018 sin embargo esta no tenía sello ni firma del Jefe de la Sección de Personal ni del Jefe de la Oficina de Administración y se le comunicó erróneamente con memorándum de fecha 13 de marzo del 2018 que recién podría hacer uso de su permiso vacacional una vez autorizado con firma y sello por el jefe de la oficina de administración, en virtud de la modificación del reglamento del trabajador de la ENAMM mediante RD N° 074-2018-DE/ENAMM de fecha 02 de marzo del 2018, sin embargo, el reglamento aplicable era el Reglamento Interno 728; asimismo, independientemente de ello, la papeleta (Formato de Control de Asistencia) sólo tiene sello de recepción, no tiene la autorización y sello del jefe de personal, tal y como se puede apreciar de la revisión del documento y, por lo tanto, no estaba autorizado el permiso vacacional por parte del Jefe Inmediato.



- 3.11.2. Que, el servidor igualmente argumenta que respecto al 21 de marzo del 2017, contaba con papeleta (Formato de Control de Asistencia) de vacaciones que le otorgaba permiso 20,21,22 y 23 de marzo del 2018, sin embargo, esta no tenía sello ni firma del Jefe de la Oficina de Administración y se le comunicó erróneamente con memorándum de fecha 13 de marzo del 2018 que recién podría hacer uso de su permiso vacacional una vez autorizado con firma y sello por el jefe de la oficina de administración, en virtud de la modificación del reglamento del trabajador de la ENAMM mediante RD N° 074-2018-DE/ENAMM de fecha 02 de marzo del 2018, sin embargo, el reglamento aplicable era el Reglamento Interno 728; asimismo, independientemente de ello, la papeleta (Formato de Control de Asistencia) sólo tiene sello de recepción, no tiene la autorización y sello del jefe de personal, tal y como se puede apreciar de la revisión del documento y, por lo tanto, no estaba autorizado el permiso vacacional por parte del Jefe Inmediato.



- 3.11.3. Que, respecto a ambas controversias, El servidor tomó las papeletas como autorizadas automáticamente a su sola presentación, sin embargo la autorización de permisos vacacionales está señalada en el Reglamento interno del trabajador de la ENAMM sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 "RD N° 140-2013 DE/ENAMM de fecha 14 de mayo del 2013", autorizado por el ministerio de trabajo mediante Auto Sub Directoral N° 546-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DPYSC-SDNCyRG de fecha 10 de octubre del 2016, cuyo artículo 30° establece lo siguiente respecto a los permisos vacacionales:



"Los descansos vacacionales se tomarán, preferentemente, en forma ininterrumpida.

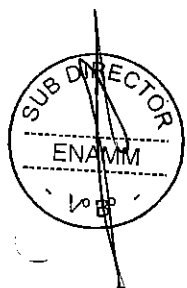
*Excepcionalmente, por necesidades de servicio y a solicitud del trabajador, **el empleador podrá autorizar al trabajador el goce vacacional por periodos que no serán inferiores a siete (07) días hábiles (...).***

- 3.11.4. Por tales consideraciones, no es posible aceptar lo manifestado por el servidor respecto a que los días 14 de marzo y 21 de marzo del año 2018, se encontraba de permiso vacacional, sino que se encontraba laborando con normalidad y en ambas ocasiones se retiró de las instalaciones de ésta Escuela antes de la hora de salida, tal y como se puede apreciar en el Reporte del Sistema de control horario de ingreso y salida del personal TEMPUS, correspondiente a los días en que se le imputa al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, haberse evadido del Centro de Labores, remitido por anexo al Memorándum N° 116-2018/MANT de fecha 08 de noviembre del 2018, y por lo tanto, merecen ser considerados como incumplimientos injustificados del horario y la jornada laboral.

3.12. Que, respecto a los días viernes 02, lunes 05 y martes 06 de marzo del 2018, no es posible aceptar lo manifestado por el servidor respecto a que no deben ser considerados como faltas por tratarse de fechas remotas transgrediéndose supuestamente el principio de inmediatez; ya que el servidor tiene pleno conocimiento de que había sido sancionado con la falta disciplinaria de DESTITUCIÓN, mediante Resolución Directoral N° 104-2018 DE/ENAMM de fecha 27 de marzo del 2018 por haber cometido las faltas consistentes en (i)apersonar indebidamente al Director de ésta Institución como representante legal en un proceso judicial y (ii)utilizar papel membretado de la entidad para fines propios, decisión contra la cual el servidor planteó recurso de apelación y la misma que recién fuera resuelta por el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución N° 002113-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 17 de octubre del 2018, mediante la cual se declaró la nulidad del Procedimiento disciplinario hasta antes de la resolución que impuso la sanción de destitución; y , en mérito a la citada Resolución del Tribunal del Servicio Civil, el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo se reincorporó a sus labores, el día 31 de Octubre del 2018.

3.13. Por lo tanto, al advertir que el servidor fue destituido el 27 de marzo del 2018 y reincorporado con fecha 31 de octubre del 2018, se concluye que no era posible iniciar un Proceso Administrativo Disciplinario en su contra, justamente porque había sido destituido, sin embargo, al haber sido declarada NULA la Resolución Directoral N° 104-2018 DE/ENAMM de fecha 27 de marzo del 2018, mediante la cual se resolvió imponerle la sanción de DESTITUCIÓN, la misma se tiene por inexistente y las cosas deben retrotraerse al estado anterior a la expedición a la citada resolución de destitución, y al haberse advertido la comisión de la falta consistente en el Incumplimiento Injustificado del Horario de Trabajo por parte del Servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, resulta entonces pertinente que se le haya iniciado un Proceso Administrativo Sancionador. Más aún si es el mismo servidor quien en su descargo admite que los días 02, 05, y 06 de marzo del 2018 se retiró antes de la hora de salida, sin embargo, pretende que no se le sancione argumentando erróneamente el principio de inmediatez, sin admitir su pleno conocimiento respecto a que no se le podía iniciar un Proceso Administrativo Sancionador si había sido destituido, asimismo, teniendo conocimiento que al haber sido declarada la NULIDAD del acto administrativo que resolvió destituirlo, se tenía por inexistente el mismo y correspondía retrotraer las cosas al estado anterior a la expedición del acto declarado NULO por parte del Tribunal del Servicio Civil.

3.14. Que, respecto a la habitualidad y reincidencia, el servidor manifiesta que las ocho (08) faltas referidas en el Memorándum N° 042-2018/SP de fecha 06 de Noviembre del 2018, emitido por el Jefe de la Sección de Personal, no guardan pertinencia con el presente Proceso Administrativo Disciplinario, criterio que éste Órgano Sancionador comparte, ya que si bien es cierto el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, cuenta con antecedentes de faltas cometidas con anterioridad, conforme consta en el Memorándum N° 042-2018/SP de fecha 06 de Noviembre del 2018, emitido



por el Jefe de la Sección de Personal, las mismas no guardan relación alguna con la falta imputada, por tanto no corresponde que sean merituadas como antecedente a efectos de imponer una sanción disciplinaria.

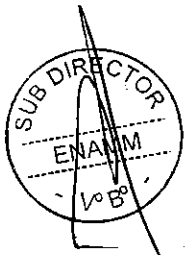
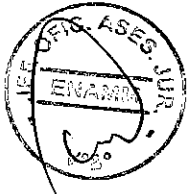
3.15. Sin embargo, el servidor no ha considerado que la reincidencia manifestada en su oportunidad tanto por parte de la Secretaría Técnica de Proceso Administrativos Sancionadores en su Informe N° 04 – 2018/ENAMM – SECRET.TEC. de fecha 16 de noviembre del 2018 , así como el Órgano Instructor en su Informe N° 002-2018/ENAMM-OI de fecha 17 de diciembre del 2018 está referida a lo siguiente:

3.15.1. Que, dentro de los antecedentes de sanciones disciplinarias impuestas al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, se puede advertir que con fecha 27 de marzo del 2018, mediante Memorándum N° 079-2018/SP, el Jefe de la Sección de Personal decidió imponerle al servidor la sanción disciplinaria de Amonestación verbal, por haber incurrido en la falta de Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, en mérito a que durante el mes de febrero del 2018, según el listado de marcaciones del mencionado servidor, se evidenció lo siguiente:

- i) Jueves 08/02/2018, falta injustificada
- j) Lunes 12/02/2018, falta injustificada
- k) Miércoles 14/02/2018, se evadió de su puesto de labores
- l) Miércoles 21/02/2018, se evadió de su puesto de labores

3.15.2. Que, el artículo 230° de la Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”, modificada mediante Decreto Legislativo N° 1272, de aplicación supletoria al Proceso Administrativo Sancionador de la Ley SERVIR, señala, entre los principios de la potestad administrativa sancionadora, el principio de Razonabilidad, el cual establece que las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando entre los criterios de graduación de la sanción, “La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción”.

3.15.3. Es por ese antecedente que se manifiesta la existencia de reincidencia por parte del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, en la comisión de la falta disciplinaria consistente en el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, falta que se encuentra tipificada en el literal (n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”.



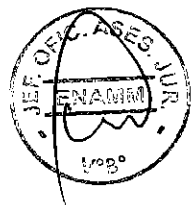
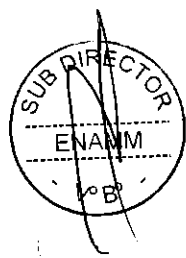
3.16. Que, si bien es cierto la figura de la habitualidad no es recogida en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil N° 30057, el cual señala los criterios para la graduación de las sanciones disciplinarias, ya que únicamente se recoge la figura de la continuidad en la ejecución de la falta, no es posible que no se tome en consideración la existencia del siguiente documento:

3.16.1. Memorándum N° 320-2018/SP de fecha 12 de noviembre del 2018, mediante el cual, el Jefe de la Sección de Personal hizo de conocimiento al Secretario Técnico de la existencia del Informe N° 010-2016/ABC de fecha 14 de Diciembre del 2016, en el cual el Especialista en Tributación Laboral de la Sección de Personal, indica que como resultado de la consolidación de faltas, tardanzas y permanencia del personal de la entidad bajo todo régimen laboral, correspondiente a los años 2013, 2014 y 2015, se evidenció que el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, desde su reincorporación a la entidad en mayo del 2013, se venía retirando de la institución en forma reiterativa, sin respetar el horario establecido para el régimen laboral al cual pertenece, abandonando sus labores sin la autorización previa de su Jefe inmediato y de la Sección de Personal, contraviniendo lo establecido por el artículo 11° del Reglamento Interno del trabajador de la ENAMM bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, asimismo, incurriendo en la falta tipificada en el literal (n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, "Incumplimiento Injustificado del Horario de Trabajo".

3.16.2. Precisa que, según cuadro remitido por anexo a su Informe N° 010-2016/ABC, el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo incurrió desde el mes de mayo del 2013 hasta diciembre del 2015, en retirarse de la entidad antes del horario establecido, así como en reiteradas tardanzas al momento de su ingreso a laborar.

3.16.3. Asimismo, dichos retiros antes de la hora establecida y las tardanzas incurridas durante dichos ejercicios, significan el importe total de ONCE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y SIETE CON 12/100 SOLES (S/. 11,967.12), importe que sugiere debió descontarse de sus remuneraciones, a fin de regularizar los descuentos no efectuados en su oportunidad y que corresponde llevar a cabo, sin perjuicio de las medidas disciplinarias del caso.

3.16.4. Que, es preciso mencionar que, se desprende del reporte de asistencia del sistema de control de personal, que dicho servidor en forma reiterada, se retira antes de la hora establecida, lo cual implicaría una falta laboral de carácter "grave" por la causal de abandono de puesto de trabajo.



3.16.5. De lo expuesto anteriormente, se concluye que el servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo ha incurrido en incumplimiento del horario de trabajo en reiteradas ocasiones a lo largo del tiempo, evidenciando una constante transgresión al Reglamento Interno del trabajador de la ENAMM bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral e incurriendo en falta tipificada en el literal (n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil. "Incumplimiento Injustificado del Horario de Trabajo".

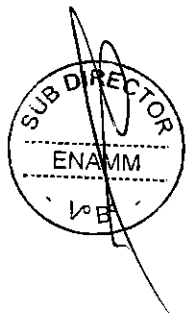
3.17. Que, este Órgano Sancionador considera que el actuar del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, incurre en la figura de la reincidencia, al contar con un antecedente de sanción disciplinaria por la misma falta, en marzo del año 2018, asimismo que ya venía cometiendo la misma falta en años anteriores, sin embargo, respecto a dichos años no fue advertida su conducta y correspondientemente sancionada, por lo que únicamente consta como un antecedente de conducta no sujeto a proceso disciplinario.

3.18. Que, este Órgano Sancionador considera que el servidor ha incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal (a) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala que constituye falta grave: "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone, entre otros, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo"

3.19. Que, la conducta desarrollada por el servidor también está comprendida en el literal (n) del Art. 85 de la Ley 30057- Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

3.20. Que, si bien es cierto existe responsabilidad por parte del servidor, este Órgano Sancionador, es de la opinión de que resulta necesario aplicar los criterios de proporcionalidad señalados tanto en la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM de fecha 13 de junio del 2014, así como en la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, modificada mediante Decreto Legislativo N° 1272.

3.21. Que, teniendo en consideración lo establecido en el artículo 91° de la Ley N° 30057, para efectos de recomendar una sanción a la falta imputada, debe considerarse la Graduación de la Sanción: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad



pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.

3.22. Que, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 87° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

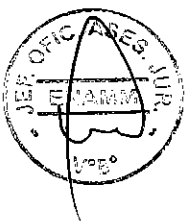
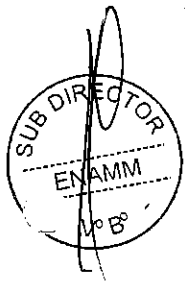
- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.**
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

3.23. Que, el presente es un Procedimiento Disciplinario al que le son aplicables de forma supletoria las disposiciones establecidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, modificada mediante Decreto Legislativo N° 1272.

3.24. Que, el artículo 230° de la Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”, modificada mediante Decreto Legislativo N°1272, señala, entre los principios de la Potestad Administrativa Sancionadora, el principio de Razonabilidad, el cual establece que las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando entre los criterios de graduación de la sanción, entre otros:

- Literal (a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- Literal (b) La probabilidad de detección de la infracción;
- Literal (c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- Literal (d) El perjuicio económico causado;
- **Literal (e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.**
- Literal (f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- **Literal (g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.**



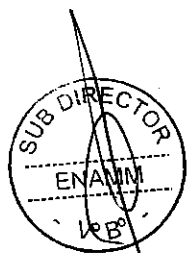
3.25. Que, respecto al término "abandono de trabajo, este es definido por Montoya Melgar, como "el acto voluntario y unilateral del trabajador, constitutivo de incumplimiento, a través del cual se extingue el contrato de trabajo.

3.26. Sin embargo, en el presente caso la sanción de destitución, recomendada por parte de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios así como el Órgano Instructor , no resulta proporcional a la gravedad de la falta cometida, únicamente corresponde tomar en cuenta la manifiesta reincidencia en la comisión de la falta disciplinaria "Incumplimiento Injustificado del Horario de Trabajo" por parte del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, asimismo, la existencia de antecedentes por parte del Servidor relacionados a tardanzas y salidas antes de la hora del término de las labores, de acuerdo al horario establecido en el Reglamento Interno del Trabajador de la ENAMM sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", al estar sujeto el citado servidor a dicho Régimen Laboral.



3.27. Este Órgano Sancionador también considera pertinente considerar para efectos de establecer la sanción aplicable, el literal (g) del artículo 230° de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", modificada mediante Decreto Legislativo N°1272, referido al Principio de Razonabilidad de la Potestad Sancionadora Administrativa, al advertir que hubo intencionalidad por parte del Servidor al momento de incumplir el horario de trabajo establecido, ya que tenía pleno conocimiento del horario de trabajo que debía cumplir, el cual está establecido expresamente en el Reglamento Interno del Trabajador de la ENAMM sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, asimismo, al advertir que mediante Memorándum N° 187-2016/SP de fecha 09 de agosto del 2016 se indicaron los horarios de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y se precisó que respecto a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N° 728, el horario es el siguiente:

- a) Lunes, miércoles y viernes de 08:00 a 18:00 horas
- b) Martes y jueves de 08:00 a 17:00 horas



3.28. Que, respecto a lo señalado en el párrafo precedente, si bien es cierto el servidor en su descargo manifiesta que viene cuestionando el "Reglamento Interno de Trabajo para los Trabajadores sujetos al Régimen del Decreto Legislativo N° 728", tanto administrativa como judicialmente; hasta la fecha ni el Tribunal del Servicio Civil en su Resolución N° 1663-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, ni el Primer Juzgado Especializado en Trabajo en su Resolución N° ONCE de fecha 23 de enero del 2018, ni la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Callao en su Resolución N° 23 de fecha 03 de julio del 2018, han declarado fundados tales cuestionamientos, asimismo, de no haber estado conforme con el horario establecido en el Reglamento Interno del trabajador de la ENAMM sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo

Nº 728, el solicitante pudo haber impugnado el mismo, de conformidad con el inciso primero, literal (f) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley Nº 29497, por tanto, el servidor tiene pleno conocimiento de que está obligado a acatar el horario establecido en el Reglamento interno del trabajador de la ENAMM sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 728 “RD Nº 140-2013 DE/ENAMM de fecha 14 de mayo del 2013”, autorizado por el ministerio de trabajo mediante Auto Sub Directoral Nº 546-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DPYSC-SDNCyRG de fecha 10 de octubre del 2016

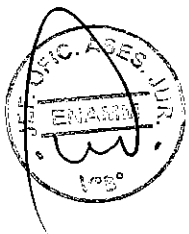
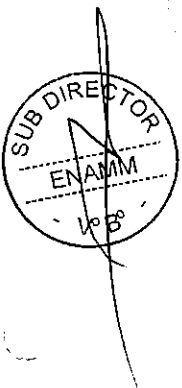
- 3.29. Que, respecto a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria “(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular a la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales que lo conforman.

Por lo expuesto en los párrafos precedentes, se considera de acuerdo a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, que al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 728, en el puesto de Asesor Jurídico de la Sub Dirección este Centro Superior de Estudios; le corresponde la sanción de suspensión sin goce de remuneración por el plazo de CIENTO VEINTE (120) días calendario, cuyo periodo debe ser contabilizado a partir del 28 de marzo del 2019, ya que el citado servidor se encuentra cumpliendo una sanción de suspensión por DOCE (12) meses por faltas disciplinarias anteriores, la cual culmina el 27 de marzo del 2019.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR que existe responsabilidad del servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, Nombrado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 728, en el puesto de Asesor Jurídico de la Sub Dirección de este Centro Superior de Estudios, por haber incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal (a) del artículo 61º del Decreto Legislativo Nº 728, el cual señala que constituye falta grave: “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone, entre otros la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo”

Asimismo, al haber incurrido en falta disciplinaria comprendida en literal (n) del Art. 85 de la Ley Nº 30057- Ley del Servicio Civil, el cual señala que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”.



ARTÍCULO SEGUNDO.- IMPONER la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR EL PLAZO DE CIENTO VEINTE (120) DÍAS CALENDARIO al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en el puesto de Asesor Jurídico de la Sub Dirección de este Centro Superior de Estudios, debiendo hacerse efectiva a partir del 28 de marzo del 2019, ya que el citado servidor se encuentra cumpliendo una sanción de suspensión por DOCE (12) meses por faltas disciplinarias anteriores, la cual culmina el 27 de marzo del 2019.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que se proceda con la notificación de la presente resolución al mencionado servidor de conformidad con el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTICULO CUARTO.- De acuerdo con lo dispuesto por el los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se informa al servidor Néstor Alberto OVALLE Angulo, que cuenta con el plazo de QUINCE (15) días hábiles, a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución, para presentar recurso impugnatorio de reconsideración o de apelación contra la presente resolución; en el caso del recurso de reconsideración, el mismo será resuelto por el mismo órgano sancionador que impuso la sanción y tratándose del recurso de apelación, el mismo deberá ser elevado al Tribunal del Servicio Civil para conocer del mismo en segunda instancia administrativa, en el supuesto de reunir los requisitos de admisibilidad correspondientes.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Capitán de Navío
Director de la Escuela Nacional de
Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"
Marco Aurelio NICOLINI Del Castillo
ÓRGANO SANCIONADOR