



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 154-2021-GM-MPC

Cajamarca, 20 OCT 2021

VISTOS:

El Expediente N° 70391-2019; Resolución de Órgano Instructor N° 153-2020-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 130-2021-OI-PAD-MPC de fecha 20 de septiembre de 2021, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala 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"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR (A)

■ ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR:

- DNI N° : 26611657
- Cargo : Asistente Administrativo.
- Periodo Laboral : Desde el 01 de mayo de 2015 a la actualidad.
- Régimen Laboral : Decreto Legislativo N° 276.
- Situación laboral : Vínculo laboral vigente.

II. ANTECEDENTES:

1. Mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 1075-2019-OGGRRHH-MPC (Fs. 01) de fecha 04 de setiembre de 2019, el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos - Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira RESUELVE: "(...) Declarar IMPROCEDENTE la solicitud de licencia sin goce de haber por el periodo de 60 días a favor del Sr. TAFUR AGUILAR ADOLFO DOMIDEL, por contravenir al reglamento de la Entidad".
2. Mediante Proveído N° 1268 (reverso Fs. 01) de fecha 13 de septiembre de 2019, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos deriva los actuados a la Oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para dar inicio a PAD.
3. Que, en la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 1075-2019-OGGRRHH-MPC (Fs. 01) de fecha 04 de setiembre de 2019, el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos-Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira, se indica:

(...) el Reglamento Interno (RIT) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, establece en sus artículos 80° y 81° que La Licencia sin goce de haber se considera en los siguientes casos: por motivos particulares; de acuerdo a las razones que exponga el trabajador y las necesidades del servicio hasta por noventa días, en un periodo no mayor de un año; pero se encuentra sujeto a condiciones; como la necesidad de la MPC, Asimismo; SE EFECTUARA UNA VEZ QUE SEA AUTORIZADA".

Que en el presente se ha revisado las asistencias del recurrente, verificándose que no ha marcado desde el 01 de agosto del presente (...)





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



4. En ese contexto, y teniendo a consideración que la solicitud del recurrente nunca fue aprobada, se ha procedido a verificar el Reporte de asistencia (Fs. 2-7) verificándose que el servidor presenta presuntas inasistencias injustificadas en el mes de agosto de 2019 y setiembre de 2019.

5. Por tanto, como se advierte de actuados, se evalúa la presunta responsabilidad por parte del SERVIDOR TAFUR AGUILAR ADOLFO DOMIDEL, Toda vez que EL SERVIDOR habría faltado injustificadamente a su centro de labores todos los días del mes de agosto de 2019 y todos los días del mes de setiembre de 2019 según consolidado de Reporte De Asistencia. Esto es, ha faltado a su centro de labores cuarenta y cuatro (44) días consecutivos en un periodo menor de 180 días calendarios.

6. En este contexto, es importante mencionar lo manifestado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, respecto a la falta administrativa disciplinaria prescrita en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. Donde en la RESOLUCION N° 001458-2019-SERVITSC-Primera Sala en sus acápites 45, 46 precisa lo siguiente:

"... 45. No obstante, apreciamos que la misma norma (artículo 85) también prevé como falta las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario. Con lo cual, lo que se sanciona con esta otra falta es la inasistencia de un servidor a su centro de trabajo y no precisamente su impuntualidad.

46. Así pues, las ausencias injustificadas a las que hace referencia esta última disposición se relacionan con la ausencia total del servidor en un día de trabajo, es decir, que no se haya presentado a laborar a lo largo del día, lo que marca una diferencia con la falta prescrita en el literal n) del citado artículo 85°, relacionada con el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, la cual - reiteramos- sanciona ausencia en el empleo pero dentro de las horas de trabajo que corresponderían. (negrita y subrayado nuestro.)

7. Finalmente, para efectos de desarrollar adecuadamente el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, la fecha de inicio de cómputo de plazos para inicio del presente procedimiento es el 13 de setiembre de 2019, fecha de que la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces tomó conocimiento de los hechos imputados.
8. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 153-2020-OI-PAD-MPC, de fecha 28 de octubre del 2020, resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO: INSTAURAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra del servidor ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR, por la presunta comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso j) de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que prescribe: "j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendarios". Toda vez que EL SERVIDOR ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR, habría faltado injustificadamente a su centro de labores todos los días del mes de agosto de 2019 y todos los días del mes de setiembre de 2019, según consolidado de Reporte De Asistencia. Esto es, ha faltado a su centro de labores diecisiete (44) días consecutivos en un periodo menor de 180 días calendarios.

9. Posteriormente, con Notificación N° 185-2020-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 15), se notificó al investigado la Resolución de Órgano Instructor N° 153-2020-OI-PAD-MPC; posterior a ello el día 10 de noviembre solicitó ampliación de plazo para presentar su descargo, es así que el día 03 de noviembre de 2020 el investigado cumplió con presentar su descargo, el mismo que obra en el expediente (Fs. 28 - 31).





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



III. IDENTIFICACIÓN DE LA(S) FALTA(S) DISCIPLINARIA(S) IMPUTADA(S):

Se investiga la presunta comisión de la falta la prevista en el artículo 85° inciso j) de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que prescribe: **"j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendarios"**.

IV. HECHOS Y ANÁLISIS RESPECTO A LA PRESUNTA COMISIÓN DE FALTA ADMINISTRATIVA:

Mediante Hoja de Trámite N° 70506 denominado "presenta descargo", el investigado **ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR**, presentó su escrito de descargo dirigido al Director de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, indicando en su defensa lo siguiente:

La solicitud de licencia sin goce de haber se hizo con fecha 27 de Julio, la misma que fue contestada mediante Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 1075-2019-OGRRHH-MPC con fecha 04 de Setiembre, es decir después de más de TREINTA días, la cual como usted podrá darse cuenta también constituye una falta administrativa. Dicha demora en la respuesta a mi persona significó que mi persona hiciera efectiva la solicitud de licencia sin goce de haber en base a mi inestable condición de salud, tal y como lo acredito con el certificado e informe médico adjunto al presente, ya que dicha situación me obligaba a ausentarme del centro de trabajo, lo cual fue puesto de conocimiento de mi jefe inmediato sin que este muestre su disconformidad ni mucho menos que haya establecido perjuicio alguno a la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Al respecto y con el afán de contribuir a su labor instructora, hago de su conocimiento que, si bien existieron las faltas al centro de labores, estas bajo ningún punto de vista fueron injustificadas, para lo cual deberán tener en cuenta: a) las circunstancias en que se produjeron mis inasistencias, las cuales están relacionada mi estado de salud; b) la forma en que se cometió la supuesta falta, la cual siempre fue de conocimiento de mi jefe inmediato; c) no existe concurrencia de infracciones; d) la falta imputada no constituye una de gravedad que cause o haya causado daño al interés público; e) No existe perjuicio económico ni ningún perjuicio a la institución; f) No existe ningún beneficio ilegalmente obtenido; g) No existe intencionalidad en mi actuar, ya que el resquebrajamiento a mi salud se debe a una situación inesperada.

En ese sentido, antes que su despacho sugiera la imposición de una sanción, es preciso recordar que las conductas que podrían motivar la imposición de las sanciones fijadas en el artículo 85° de la LSC, las cuales deberán ser fijadas por las autoridades que intervendrán en el PAD siguiéndose para tal efecto las reglas contenidas en los artículos 89°, 90 y 91° de la LSC, y el artículo 93° de su Reglamento General, además de estar obligadas respetar el debido procedimiento y observar los principios que rigen la potestad sancionadora del Estado. Esto en concordancia con lo establecido por el Tribunal Constitucional, el cual ha expresado que en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:

a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto. b) La Comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso. c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso» (Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA /TC, fundamento 20).

De igual forma, hay tener presente que la potestad sancionadora administrativa se orienta bajo los siguientes principios: legalidad, tipicidad, debido procedimiento, razonabilidad, irretroactividad, causalidad, proporcionalidad Asimismo, el Principio de Razonabilidad establece que las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios por emplear y los fines públicos que deben tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de SU Cometido".

Que, sin perjuicio de lo antes dicho y dado el tiempo transcurrido en el presente caso, pretender ejercer la potestad sancionadora por hechos que ocurrieron hace más de UN AÑO constituye TAMBIEN UNA FALTA ADMINISTRATIVA del personal encargado y una clara vulneración del PRINCIPIO DE INMEDIATEZ, el cual se funda en el de buena fe, asumiéndose a partir de él que las sanciones que tengan base en algún suceso de la relación laboral (cualquiera sea su intensidad, desde una llamada de atención, como sanción menor, hasta un despido como sanción extrema) deben ser impuestas dentro de un plazo razonable de conocida la falta que las motive, y que si ello no ha ocurrido, es porque el empleador ha decidido perdonar la falta cometida. Es así que, las entidades públicas, como la Municipalidad Provincial de Cajamarca, debe de observar este principio para la aplicación de las sanciones. En tal sentido, podemos afirmar que el principio de inmediatez se aplica a partir de que la entidad empleadora toma conocimiento de la falta cometida y asimismo cuando identifica al infractor a efectos de instaurar el procedimiento disciplinario correspondiente hasta su culminación, por lo que su inobservancia estaría vulnerando el derecho al debido procedimiento de mi persona como trabajador.

ANÁLISIS DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL SERVIDOR Y DEMÁS DOCUMENTOS PROBATORIOS CONTENIDOS EN EL EXPEDIENTE:

Ahora bien, de la revisión de los documentos que conforman el expediente administrativo N° 70391-2019, se observa que el investigado Tafur Aguilar Adolfo Domidel, con fecha 24 de julio del 2019 solicitó **Licencia sin goce de haber**, tomando la atribución de establecer el mismo la fecha desde cuando entraría en vigor dicha licencia – entendiéndose desde el 01 de agosto por el lapso de 2 meses-.

Es en ese sentido, que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos emitió la Resolución N° 1075-2019-OGGRRHH-MPC (fs. 01), de fecha 04 de septiembre de 2019 resolvió en su artículo primero declarar IMPROCEDENTE la solicitud de licencia sin goce de haber por el periodo de 60 días a favor del investigado, ello por contravenir el Reglamento Interno de Trabajo¹ (RIT) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, específicamente los siguientes artículos:

- Art. 80°. – **Licencia sin goce de haber**. - Las licencias sin goce de haber se consideran en los siguientes casos: 1. Por motivos particulares; de acuerdo a las razones que exponga el trabajador y las necesidades del servicio hasta por noventa días, en un periodo no mayor de un año.
- Art. 81.- **Otorgamiento de la licencia sin goce de haber**. El otorgamiento de licencia sin goce de haber, se sujetará a las siguientes condiciones: 1. Estará sujeto a las necesidades de la MPC, siendo su concesión potestad exclusiva de la MPC. **2. El uso se efectuará una vez que haya sido autorizado² y son acumulables durante el año.** 3. Por matrimonio del trabajador.

¹ Aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 657-CMPC, de fecha 24 de septiembre de 2018.

² Entiéndase autorización de otorgamiento de LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”



Asimismo, de la revisión del **Certificado Médico N° 0003017** (Fs. 27), de fecha **28 de noviembre del 2020**; emitido por el Dr. Wilson Gil Alarcón – Médico Internista (CMP 32503), en el cual hace constar que el investigado ha sido evaluado por su persona desde el año pasado es decir desde el 01 de agosto al 14 de septiembre del 2019. De igual forma, el Informe Médico (fs. 24 – 26) data del **28 de noviembre del 2020** con el cual se demostraría que el investigado estaría realizando una justificación un año después de haber sido atendido por su médico, pretendiendo una regularización de los días de inasistencia a su centro de labores y que ocasionalmente coinciden con los días que se está investigando mediante la Resolución de Órgano Instructor N° 153-2020-OI-PAD-MPC, de fecha 28 de octubre del 2020. Así mismo, en ningún medio probatorio adjunto se encuentra un certificado de incapacidad temporal expedido por entidad competente (MINSA o ESSALUD), y que según indica el médico tratante recomendó su internamiento; sin embargo, decidieron no realizarlo pese a que el servidor cuanta con ESSALUD vigente el cual no acarrearía costo alguno. Asimismo, no existe documento que acredite fehacientemente su condición de salud incapacitante para no prestar servicios en la entidad, pues de la presentación de licencia que realiza lo hace por asuntos particulares, es decir al momento de solicitarla no tenía documento alguno de padecimiento de enfermedad incapacitante pues de lo contrario habría presentado licencia por motivos de salud.

Por su parte, el artículo 83° del RIT, establece el plazo para la justificación de inasistencia de la siguiente manera: *“Las justificaciones por tardanzas, inasistencias o cualquier otro motivo deberán presentarse en el día que se generan o con la debida anticipación, salvo caso de fuerza mayor que de ninguna manera excederá del plazo de cuarenta y ocho (48) horas, para su justificación excepcionalmente en los casos de enfermedad, la justificación será presentada como máximo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a su reincorporación”*. *“Debe de señalarse los motivos, plazos y documentos sustentatorios para justificar las tardanzas o Inasistencias”*. Situación que no se evidencia en el presente caso, ello toda vez que el investigado **Tafur Aguilar Adolfo Domidel**, recién regulariza con el certificado médico, informe médico el día 28 de noviembre del 2020; es decir después de casi un año de haber transcurrido los hechos, teniendo en cuenta que la falta imputada corresponde a hechos del año 2019.

Con respecto a la vulneración del principio de inmediatez, alegado en el descargo del investigado, es necesario indicar lo que establece el Informe Técnico N° 1896-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 03 de diciembre de 2019: *“(…) que conforme al artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), concordante con el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), la competencia para iniciar procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) contra los servidores decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces”*. Ahora bien, la Recursos Humanos emitió la Resolución N° 1075-2019-OGGRRHH-MPC (fs. 01), data de fecha 04 de septiembre de 2019 y la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario se realizó el día 02 de noviembre del 2020 y si bien es cierto habría transcurrido un lapso de tiempo; debemos indicar que el principio de inmediatez no fue vulnerado toda vez que el país fue declarado emergencia sanitaria por el coronavirus SARS-CoV-2 teniendo que mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020, se declaró el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendarios y se dispuso el aislamiento social obligatorio, ante las graves circunstancias que afectan la vida de la nación, a consecuencia del brote del COVID-19, el mismo que ha sido prorrogado a través de los Decretos Supremos N°s. 051-2020-PCM, 064-2020-PCM, 075-2020, 083-2020-PCM y 094-2020-PCM, hasta el 30 de junio de 2020, por ello, ante la imposibilidad de que los procedimientos administrativos se desarrollen con normalidad, se emitió el Decreto de Urgencia N° 029-2020, en cuyo artículo 28° se dispuso la suspensión del cómputo de los plazos de inicio y tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos de cualquier índole, suspensión que operó del 23 de marzo al 06 de mayo de 2020, prorrogada mediante Decreto de Urgencia N° 053-2020, del 07 de mayo al 27 de mayo de 2020 y mediante Decreto Supremo N° 087-2020-PCM, se prorrogó hasta el 10 de junio de 2020. En mérito a dichas normas legales, con fecha 30 de mayo de 2020, se publicó la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



SERVIR/TSC, a través de la cual se estableció como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 37, 38, 39, 41, 42, 43 y 44 de la citada resolución, en los cuales se señala que corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados, por lo que de conformidad con dicho precedente vinculante, debe entenderse suspendido en el presente caso el plazo de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020. Posteriormente, se habilitó el cómputo de plazos hasta el 25 de julio de 2020, fecha en que se publica el Decreto Supremo N° 129-2020-PCM, que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, prorrogando el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 y disponiendo el aislamiento social obligatorio (cuarentena) en la provincia de Cajamarca. Con dicha norma, nuevamente se suspende el cómputo de plazos de PRESCRIPCIÓN de los PAD, hasta el 30 de setiembre de 2020.

En consecuencia, la apertura del presente procedimiento se encuentra dentro del plazo establecido según la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el Reglamento de la Ley N° 30057. Y que la demora en el trámite se debió justamente a las limitaciones y restricciones a consecuencia de la pandemia del COVID-19 y la ardua carga laboral de ésta dependencia.

Del Informe Oral del día martes 05 de octubre de 2021

Mediante Carta N° 171-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 38), de fecha 27 de setiembre de 2021, se comunicó al investigado **ADOLFO DOMINEL TAFUR AGUILAR**, para realizar su informe oral el día 28 de setiembre de 2021 a horas 09:30 am, en ese sentido no habiendo podido llevar acabo en dicho día por motivos de carga laboral, mediante Carta N° 175-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 38), de fecha 28 de setiembre de 2021, se reprogramó el informe oral para el día 05 de octubre de 2021 a horas 09:30 am.

De la revisión del informe oral realizado el día 05 de octubre de 2021, el investigado argumenta que solicitó licencia sin goce por un periodo de dos (02) meses, por lo cual el órgano sancionador solicitó al investigado que acredite mediante documento el documento por el cual su jefe inmediato autorizó y/o dio el visto bueno para que el investigado solicitara dicha licencia de acorde a los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno de la Entidad, por lo cual el investigado se comprometió con proporcionar tal pedido a fin de que se pueda graduar la sanción impuesta al investigado.

En ese sentido, mediante Hoja de Trámite signado con expediente N° 83081 (Fs. 50), de fecha 14 de octubre de 2021, el investigado presentó el escrito denominado "hace presente", cuya referencia es la Carta N° 171-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC.

La solicitud de licencia sin goce de haber se hizo con fecha 27 de Julio, la misma que fue contestada mediante Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 1075-2019-066RRHH-MPC con fecha 04 de Setiembre, es decir después de más de TREINTA días, lo cual como usted podrá darse cuenta también constituye una falta administrativa incurrida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos. Dicha demora en la respuesta a mi persona significó que mi persona hiciera efectiva la solicitud de licencia sin goce de haber en base a mi inestable condición de salud, tal y como lo acredito con el certificado e informe médico adjunto al presente, ya que dicha situación me obligaba a ausentar me del centro de trabajo, lo cual fue puesto de conocimiento de mi jefe inmediato sin que este muestre su disconformidad ni mucho menos que haya establecido perjuicio alguno en la atención de los servicios que la Sub Gerencia de Defensa Civil de la Municipalidad Provincial de Cajamarca presta.

De lo antes dicho, su despacho podrá apreciar que se ha producido la prescripción de la competencia de la Municipalidad Provincial de Cajamarca para inicio de procedimiento





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

administrativo disciplinario; al haber quedado evidenciado que ya ha transcurrido más de un año desde que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos emitió la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 1075-2019-OGGRRHH-MPC (04 de setiembre del 2019), por lo tanto la acción para poder sancionarme en el caso negado de haber cometido la falta que se me atribuye, YA HABRÍA PRESCRITO, no pudiendo aceptarse que el órgano instructor pretenda computar plazos distintos, cuando la norma establece que el conocimiento tiene que darse por parte de la oficina de recursos humanos, esto en concordancia con lo establecido en el artículo 94° de la LSC, concordante con el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM reglamento de la LSC, en el que se precisa “la competencia para iniciar procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces”.

Respecto al argumento indicado en el presente documento presentado por el investigado, es necesario indicar que el Gerente Municipal (Órgano Sancionador) requirió al investigado demostrar el documento con el cual su jefe inmediato haya autorizado la licencia sin goce del investigado **ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR**, sin embargo, hasta la fecha se observa que no existe ningún documento que haga alusión a dicho pedido. Si bien es cierto, el investigado antes indicado solicitó su licencia sin goce de remuneraciones mediante expediente administrativo N° 70391-2019, el procedimiento para dicha autorización se tiene que contar con la aprobación del Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

En ese sentido, el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, la cual fue aprobada mediante Ordenanza Municipal N° 657-CMPC, de fecha 24 de setiembre de 2018, referente a la licencia sin goce de haber lo siguiente:

Artículo 80° Licencia sin goce de haber

Las licencias sin goce de haber se consideran en los siguientes casos:

1. Por motivos particulares; de acuerdo a las razones que exponga el trabajador y las necesidades del servicio hasta por noventa días, en un periodo no mayor de un año.

Artículo 81°.- Otorgamiento de la licencia sin goce de haber.

El otorgamiento de licencia sin goce de haber, se sujetará a las siguientes condiciones:

1. Estará sujeto a las necesidades de la MPC, siendo su concesión potestad exclusiva de la MPC.
2. EL USO SE EFECTUARÁ UNA VEZ QUE HAYA SIDO AUTORIZADO y son acumulables durante el año.
3. Por matrimonio del trabajador.

De lo antes expuesto, se evidencia que en el presente caso no se ha cumplido con dichos requisitos, toda vez que, el investigado hasta la fecha no cumplió con alcanzar, mostrar al órgano sancionador el documento mediante el cual acredite la autorización de su jefe inmediato para la autorización de la licencia sin goce de haberes; mucho menos existe las razones que haya expuesto el trabajador para el pedido de dicha solicitud. Asimismo, se deja constancia que de la revisión de la Resolución N° 1075-2019-OGGRRHH-MPC (Fs. 01), de fecha 04 de setiembre de 2019, documento en la cual se deja constancia que el pedido de licencia solicitado por el investigado **ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR**, era por motivos particulares, con lo cual se demuestra que dicho pedido no cumplió con lo establecido en los artículos 80° y 81° del Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Por último, el investigado efectuó el uso de licencia sin goce de haberes sin que exista de por medio la autorización mediante documento por parte de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, vulnerando de esta manera el numeral 2 del artículo 81°.- **Otorgamiento de la licencia sin goce de haber**, regulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



Con respecto al argumento de prescripción alegado en el último documento alcanzado por el investigado, posterior al Informe Oral realizado el día 05 octubre de 2021, es necesario indicar lo siguiente:

En ese sentido el INFORME TÉCNICO N° 2069-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 31 de diciembre de 2019, lo siguiente:

2.4. Previamente al análisis de fondo, es oportuno de recordar que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil; lo cual implica que al vencimiento del plazo establecido sin que se haya instaurado el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe la facultad de la entidad para dar inicio al procedimiento correspondiente, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa.

2.5. El artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC en adelante, LSC) establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles y ex servidores. **En el caso de los servidores, el plazo de prescripción es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho. Asimismo, señala que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.**

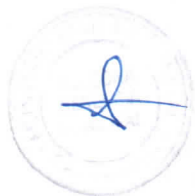
2.6. Por su parte, el Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N2 040-2014- PCM (en adelante, el Reglamento), precisa en su artículo 97° **que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto; es decir, si la oficina de recursos humanos hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la supuesta comisión de la falta, se aplicará al caso en evaluación, el plazo de un (1) año a que hace referencia la LSC y su Reglamento General.**

2.7. Ahora bien, respecto de las denuncias que provienen de una autoridad de control, el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva) establece que, a diferencia de las demás denuncias, en las que se entiende que la entidad conoció de la falta cuando esta llegó a la Oficina de Recursos Humanos, teniendo en cuenta que los informes de control son dirigidos al funcionario que conduce la entidad y no a la Oficina de Recursos Humanos, en dichos casos la toma de conocimiento por parte de la entidad se considera desde el momento en que el titular recibe del informe de control y no desde que este llega a la Oficina de Recursos Humanos.

2.8. Ello no significa una variación del plazo de prescripción previsto en el artículo 94° de la LSC pues, como ya señalamos, desde que el funcionario que conduce la entidad recibe el informe de control, la entidad contará con un (1) año para que pueda iniciar el procedimiento si es que no han transcurrido tres (3) años desde que se cometió la presunta infracción. Cabe precisar que esto solo aplicaría para aquellos supuestos previstos en el numeral 6.3 de la Directiva.

2.9. De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.

2.10. Aunado a lo anterior, a título de referencia, es conveniente señalar que, en concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

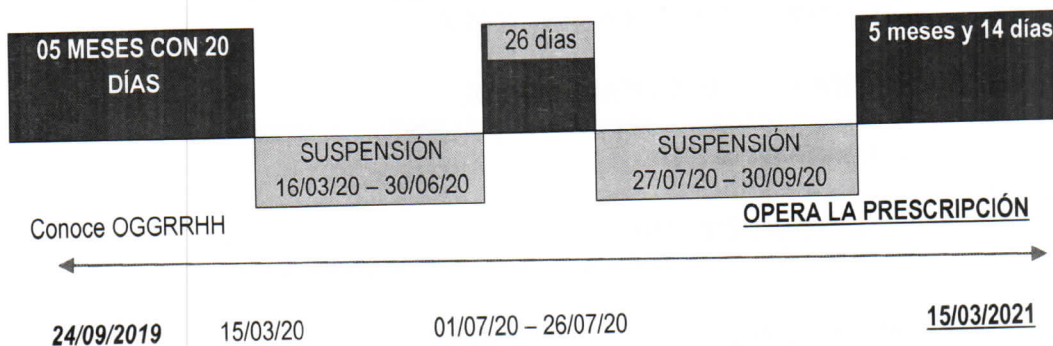
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”



LPAG}, el inicio del cómputo del plazo de prescripción de tres (3) años desde la comisión de la falta depende de la naturaleza de la falta incurrida:

- (i) Si se trata de infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, el plazo se computa a partir del día en que la infracción se hubiera cometido.
- (ii) Si se trata de infracciones continuadas, el plazo se computa desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.
- (iii) Si se trata de infracciones permanentes, el plazo se computa desde el día en que la acción cesó.

La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos tuvo conocimiento de los hechos con la emisión de la Resolución N° 1075-2019-OGGRRHH-MPC (Fs. 01), de fecha 04 de septiembre de 2019, ya que en el momento de resolver en el **ARTÍCULO TERCERO**, dispuso NOTIFICAR a Procesos Administrativos Disciplinarios, para que actúe de acuerdo a su competencia. En ese sentido, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios tubo como plazo para impulsar y notificar al investigado el inicio del procedimiento administrativo disciplinario hasta el día 04 de octubre de 2020, sin embargo, **la notificación de la Resolución de Órgano Instructor N° 153-2020-OI-PAD-MPC, se realizó el 12 de noviembre de 2020**, ello debido a la coyuntura epidemiológica que atravesaba el estado debido al covid 19, el mismo que se expone a continuación.



Con respecto a la notificación de la resolución de nulidad de la **Resolución de Órgano Instructor N° 153-2020-OI-PAD-MPC, se realizó el 12 de noviembre de 2020**, esto se debió a la coyuntura sanitaria que se encontraba atravesando el Estado Peruano, situación que conlleva a que el Estado Peruano declare Estado Emergencia Nacional desde el 16 de marzo del 2020 por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú. Y habiendo existido la suspensión de plazos administrativos, los mismos que ya fueron expuestos en el cuadro líneas arriba la prescripción de la presente falta administrativa disciplinaria aun prescribía el **15/03/2021**, en consecuencia, la notificación de la **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 153-2020-OI-PAD-MPC, SE REALIZADA EL 12 DE NOVIEMBRE DE 2020** ésta fue realizada dentro del plazo de 01 año establecido en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, Reglamento y Directiva N° 02-2015 del Servicio Civil. Por lo tanto, tampoco en el presente caso tampoco existe la prescripción alegado por el servidor investigado.

En consecuencia, del análisis y revisión de todos los documentos obrantes en el expediente, para el Órgano Instructor la investigada **ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR**, incurrió en la falta comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso j) de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que prescribe: **“j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...)”**. Toda vez que el servidor **ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR**, habría faltado injustificadamente a su centro de labores 01 de agosto al 30 de diciembre de 2019, según consolidado de Reporte De Asistencia y aceptación del mismo servidor en su escrito de descargo.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



V. DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA LOS INVESTIGADOS:

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece la sanción 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:
En este caso se ha identificado grave afectación a los intereses a los bienes jurídicos protegidos por el Estado, ya que, al abandonar injustificadamente sus labores por varios días, se afectó la adecuada atención de los servicios que presta la entidad.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
En el presente caso configura dicha condición, pues el servidor investigado presenta como medio probatorio un certificado médico de un año posterior a la comisión de las faltas que convenientemente corresponden a los días imputados para la configuración de las faltas; teniendo en cuenta que dichos certificados no están avalados por una entidad competente (MINSA o ESSALUD), ni corresponde a un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:
En el presente caso no configura dicha condición.
- d) Circunstancias en que se comete la infracción:
La infracción se cometió cuando el investigado inasistió a su centro de labores desde el día 01 de agosto al 31 de septiembre de 2019.
- e) Concurrencia de varias faltas:
El presente caso no se advierte la concurrencia de varias infracciones.
- f) Participación de uno o más servidores en la falta:
En el presente caso solo se advierte la participación del servidor investigado.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta:
La investigada no es reincidente en la comisión de la falta descrita.
- h) La continuidad en la comisión de la falta:
En el presente caso no configura dicha condición.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido:
No se ha determinado beneficios obtenidos por el investigado.

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se advierte que en el presente caso no se configura ninguna eximente de responsabilidad previsto en el artículo 104° de la norma en comento, por lo que en atención a las condiciones evaluadas y prevista en el artículo 91° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, corresponde graduar la sanción de DESTITUCIÓN con SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor infractor.

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR NOVENTA (90) DÍAS CALENDARIOS al servidor **ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR**, en calidad asistente administrativo de la Subgerencia de Defensa Civil, quien labora en la entidad desde el 01 de mayo de 2015 hasta la actualidad, por haber incurrido en la falta comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso j) de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que prescribe: "**j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...)**". Toda vez que el servidor **ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR**, habría faltado injustificadamente a su centro de labores 01 de agosto de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2019; esto en atención a lo señalado en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO: El servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo presentar el impugnatorio ante Gerencia Municipal, que por este acto resuelve sancionarlo. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. El recurso de reconsideración será resuelto por la Gerencia Municipal y el recurso de apelación a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo previsto con el artículo 95° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: REGISTRAR la sanción impuestas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, de conformidad con lo previsto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017- SERVIR/PE con la que se formaliza la aprobación de la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios al servidor **ADOLFO DOMIDEL TAFUR AGUILAR** en su domicilio real proporcionado en su escrito de descargo que se ubica en **Jr. Los Cipreses N° 384 ⁽³⁾ - Cajamarca**.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

STPAD/FJDP

Distribución:

Exp. N° 70391-2019

01 - OGRRRH

STPAD

Unidad de planificación y personas

Unidad de remuneraciones

Informática

Interesado

Archivo



Municipalidad Provincial de Cajamarca

CPCC

Ricardo Azahuanche Oliva

GERENTE MUNICIPAL

³ Dirección consignada mediante último escrito dirigido al Órgano Sancionador – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, denominada "Hace presente", de fecha 14 de octubre de 2021.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)



NOTIFICACIÓN N° 554-2021-STPAD-OGRRHH-MPC

- Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 154-2021-GM-MPC. (20/10/2021).**
 Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL LAPSO (...):** Por imputación de falta de carácter disciplinario, en virtud a la Ley Servir 30057 y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM: **NOTIFICAR** la presente al **Sr. TAFUR AGUILAR ADOLFO DOMIDE** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **JR. Cipreses N° 384.**
- Autoridad de PAD : **GERENCIA MUNICIPAL**
- Entidad: **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qhapac Ñan".
- Efecto de la Notificación.

Firma: *[Firma]* N° DNI: **26611652**
 Nombre: **ADOLFO DOMIDE TAFUR** Fecha: **10/11/2021** Hora: **1:55 pm**
 5. Observaciones:

CONTRA ESTE ACTO ADMINISTRATIVO (CARTA Y/O RESOLUCIÓN); PROCEDE: EL DESCARGO Y/O RECURSOS DE IMPUGNACIÓN (PARA LOS DESCARGOS 05 DÍAS HÁBILES Y PARA LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS ES DE 15 DÍAS HÁBILES - ART. 111° Y 117° DEL D.S. N° 040-2014-PCM -REGLAMENTO DE LA LEY SERVIR N° 30057).

- Se anexa **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 154-2021-GM-MPC. (6 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona)

Recibido por: DNI N°
 Relación con el notificado: Fecha: / 11 / 2021 hora
 Firma: Se negó a Firmar ☐ Se negó a recibir el documento ☐
 Domicilio cerrado ☐ Se dejó Preaviso Primera visita ☐ Segunda visita ☐ Se deja bajo puerta los documentos ☐
 Observaciones:
CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:
 Recibió el documento y se negó a firmar: ☐ Recibió el documento pero se negó a brindar datos e identificarse: ☐
MOTIVOS DE NO ACUSE:
 Persona no Capaz: ☐ Domicilio Clausurado ☐ Dirección Existe pero el servidor no vive ☐ Dirección No Existe ☐
 Dirección era de vivienda alquilada: ☐
 NOTIFICADOR: Fecha: / 11 / 2021 .Hora:
 DNI N°: 26692902
 Observaciones:

ACTA DE CONSTATAción (por negativa y/o bajo puerta)

En La ciudad de Cajamarca siendo las del día de del 2021, el Sr. notificador de la STPAD-MPC, se hizo presente en la dirección: con el objeto de entregar los actos del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD). Asimismo se deja constancia que:
 Ante tal situación se elaboro la presente acta, dejando constancia del hecho conforme a lo establecido en el numeral 21.3 y 21.5, del Artículo 21° del TUO la Ley 27444, modificado por el D. S. N° 006-2017-JUS. Para dar fe del levantamiento del acta por, se deja constancia de las características del lugar y/o predio en donde se ha notificado de acuerdo a Ley.

N° SUMINISTRO/MEDIDOR: N° DEL INMUEBLE DEL COSTADO:
 MATERIAL DEL INMUEBLE : N° DE PISOS:
 COLOR DE INMUEBLE / OTROS DETALLES
 COLOR DE PUERTA MATERIAL DE PUERTA

- NOTIFICADOR: FERNANDO CASTILLO MARIÑAS

FIRMA: *[Firma]*

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: **1:55 pm** del **10/11/2021**.

OBSERVACIONES: