



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
**OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"  
**RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 133 -2021-OS-PAD-MPC**

Cajamarca, **28 SEP 2021**

**VISTOS:**

El Expediente N° 126779-2019 y 128739-2020; Informe de Órgano Instructor N° 129-2021-OI-PAD-MPC de fecha 20 de setiembre de 2021, procedente de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de 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 setiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

**IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADA:**

**FÉLIX BUSTAMANTE TOMAY**

- DNI N° : 26644834
- Cargo por el que se investiga : Obrero.
- Área/Dependencia : Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental
- Tipo de contrato : D.L. N° 728
- Situación actual : Vínculo laboral vigente.

**ANTECEDENTES:**

Con Informe N° 44-S-CWCH-SGLP&OA-GDA-MPC, (Fs. 01 de Exp. 126779), del 19 de diciembre del 2019, el Ing. Carlos Walter Calua Chuquimando, Supervisor de Actividad "O&M-SGRS", informe al Subgerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, sobre mala conducta del Servidor Bustamante Tomay Félix, asignado al subsector 7.1 en horario de 07:30 am y 12:00 m y de 2:00 pm a 06:00 pm, quien asistió al lugar asignado de trabajo el día 19 de diciembre del 2019 en aparente estado de embriaguez, siendo conducido a la sanidad de la Policía Nacional por el personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca para realizar los exámenes de alcoholemia correspondiente para corroborar este hecho al promediar las 10:00 am. También informa que según informe verbal del Sr. Jersey Zelada, encargado de almacén de actividades, el servidor habría sacado 3 bolsas correspondiente para su labor; del mismo modo informa que al momento de solicitar el reporte de asistencia de personal, el encargado de control de personal de RRHH LA COLMENA manifiesta que el mencionado trabajador no reporta su registro de asistencia para ese día.





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCCIONADOR N° 133 -2021-OS-PAD-MPC

Que, con Informe N° 985-2019-SLPOA-GDA-MPC (Fs. 02 del Exp. 126779) del 26 de diciembre del 2019, el Sub Gerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, informa a la Oficina General de Recursos Humanos, la mala conducta de trabajo Bustamante Tomay Félix, adjuntando el Informe N° 44-S-CWCH-SGLP&OA-GDA-MPC.

Con Informe N° 065-2019-SLGH-ICPP-UPyDP-OGGRRHH-MPC (Fs. 01 al 13 de Exp. 128739-2020), del 27 de diciembre del 2019, el Inspector de Control de Permanencia de Personal- UPyDP, informa al Jefe de Unidad de Planificación y Desarrollo de Personal, Sobre Indisciplina del Servidor Félix Bustamante Tomay (Contrato indeterminado)- Sub Gerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, alegando lo siguiente:

*“... mi persona en calidad de inspector de control de permanencia de Personal de la UPyDP-OGGRRHH, conjuntamente con el servidor, Paúl Rony Horna León (Asistente) el día 19 de diciembre del 2019, nos constituimos hasta la cuadra 2 del Jr. Las Palmeras para investigar al Sr. Félix Bustamante Tomay, trabajador (contrato indeterminado) quien viene laborando como personal de barrido, en la actividad: “Operación y Mantenimiento del Sistema de Gestión Integral de los Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca-Año 2019” el mismo que aparentemente se encontraba ingiriendo bebidas alcohólicas en horario de trabajo.*

*Encontrándonos en el lugar antes indicado siendo las 09:59 horas del día 19/12/2019, se logró ubicar al servidor Félix Bustamante, el mismo que se encontraba ingiriendo bebidas alcohólicas (cerveza) en la vía pública dentro de una bodega, el mismo que estaba acompañado de tres personas desconocidas, presenciando dicho acto, procedimos a retirar de la bodega al servidor, con la finalidad practicar una prueba alcoholemia, utilizado como instrumento de mediación un alcoholímetro digital. Seguidamente se procedió a conducir dicho infractor a la sanidad de la policía Nacional, para que se le practique el respectivo dosaje etílico.*

*Con fecha 23 de diciembre del año en curso, se recogió el resultado de dosaje etílico N° 0022-0003424 correspondiente al servidor Félix Bustamante Tomay, el mismo que arrojó como resultado positivo (1.00 gl UN GRAMO CERO CENTÍGRAMOS DE ALCOHOL POR LITRO DE SANGRE).*

*Asimismo, vale la pena aclarar que con lo referente al registro de asistencias del días 19/12/2019, correspondiente al servidor Félix Bustamante Tomay, no reporta su asistencia de entrada de la mañana, debido a que hubo una manipulación en los registros descargados de los relojes biométricos del local de Limpieza Pública- Colmena Baja, por parte del responsable del control de asistencia Sr. Jaime Luis Many Sangay, el mismo que borró el registro de entrada de la mañana, para así favorecer al infractor haciendo creer que inasistió a su centro de trabajo (...).*

Que, mediante Informe N° 02-2020-UPDP-OGGRRHH-MPC, del 06 de enero del 2020, el jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de personas, hace de conocimiento a la Oficina General de Recursos Humanos, la presunta falta administrativa del servidor Félix Bustamante Tomay, adjuntando como referencia el Informe N° 065-2019-SLGH-ICPP-UPyDP-OGGRRHH-MPC.

A folios 11, obra el Acta de Constatación Laboral del día 19 de diciembre del 2019, en donde se evidencia que el servidor no se encontraba en su puesto de trabajo, ya que fue sorprendido consumiendo bebidas alcohólicas dentro de una bodega.

A folios 10 obra el reporte de asistencia, correspondiente al servidor Félix Bustamante Tomay, en donde se evidencia que éste realizó su marcación de salida, más no se evidencia marcación de entrada, ya que





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 133 -2021-OS-PAD-MPC

presuntamente habría existido manipulación del registro descargado del reloj biométrico del local de limpieza pública – Colmena Baja, por el Sr. Jaime Manyá, con la finalidad de favorecer al servidor. A folios 05, obra el **certificado de dosaje Etílico N°0022-0003424, con registro de dosaje N° 0002516, obteniendo como RESULTADO 1.00 g/i UN GRAMO CERO CENTÍGRAMOS DE ALCOHÓL POR LITRO DE SANGRE.**

A folios 01 al 03 obra fotografías de la intervención al Sr. Félix Bustamante Tomay, además de un CD, en donde se encuentra gravada la intervención del servidor.

Es importante mencionar que el servidor habría ingresado a su centro de trabajo antes de las 7:00 am, realizando su marcación en el reloj biométrico de manera normal, tal y como lo afirma en la grabación adjunta al presente informe (Minuto 7'), no obstante, en el reporte de asistencia no figura su marcación de ingreso, pero si se evidencia que realizó su marcación de salida a las 18:30:19 horas (ver Fs. 10).

Que, de lo antes descrito, se debe advertir que el reporte de asistencia habría sido manipulado por el Sr. Jaime Luis Manyá Sangay, controlador del personal de la Colmena, con la finalidad de favorecer al Sr. Félix Bustamante Tomay, y pretender sorprender a la entidad con una supuesta inasistencia del servidor (hecho que viene siendo investigado con el Exp. 128630-2019).

En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida, el Sub de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, expidió la Resolución de Órgano Instructor N°320-2020-OI-PAD-MPC de fecha 30 de diciembre del 2020, resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

**ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**, contra los servidores **FÉLIX BUSTAMANTE TOMAY**, por la presunta comisión de la falta prevista en el Art. 85 literal n) de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, el que indica: *El Incumplimiento injustificado del Horario y la Jornada de trabajo*, toda vez que el día 19 de diciembre del 2019, el servidor habría abandonado su centro de trabajo para consumir bebidas alcohólicas, siendo sorprendido por los inspectores de Control de permanencia de la MPC en estado de ebriedad.

## IDENTIFICACIÓN DE LA(S) FALTA(S) DISCIPLINARIA(S) IMPUTADA(S):

El apartado 4.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil”, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE establece: *“La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057”.*

Para el caso materia de análisis, se investiga la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario regulada en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo 85°, literal n) que prescribe: *“El Incumplimiento injustificado del Horario y la Jornada de trabajo”.*

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

El servidor investigado **Félix Bustamante Tomay**, realiza su defensa en los siguientes términos:

*“(…) Si bien es cierto se ha cometido una falta en horario de trabajo, este sólo ha traído consigo la inasistencia de mis labores, es decir, no se ha ocasionado daño alguno aunado o derivado de ello, por ejemplo, no ha tenido consigo la utilización de alguna herramienta de trabajo que pudieran haber producido algún accidente o incidente que trajeran como consecuencia algún tipo de daño, Mi persona*





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 133 -2021-OS-PAD-MPC

*se encontraba reunido, como ha sido mencionado en dicha resolución, con personas desconocidas, pero sin causar algún tipo de incidentes que perjudicara directamente mi labor, más que el haber faltado a mis labores.*

*Ante la falta imputada, es necesario traer a colación lo que se estipula en el principio de proporcionalidad, el que menciona:*

*“En el campo jurídico, la proporcionalidad es un principio general del Derecho teniendo como particularidad el encontrarse contenido en el concepto jurídico indeterminado de proporcionalidad, correspondiéndole al Juez el precisar su significado en el caso concreto.*

*Tal y como lo indica Pedraz, en la mayoría de los autores (...) es formulado como criterio de justicia de una relación adecuada medios-fines en los supuestos de injerencia de la autoridad en la esfera jurídica privada, como expresión de lo cometido, de lo justo, de acuerdo con un patrón de moderación que posibilite el control de cualquier exceso mediante la contraposición del motivo y de los efectos de la intromisión (...)*

*Así también, bajo la misma dirección, el principio de Razonabilidad, establece dentro de sus parámetros, lo siguiente.*

*“Sobre el principio constitucional de razonabilidad, el principio de razonabilidad, surge del llamado “debido proceso sustantivo, es decir que los actos públicos deben contener un substrato de justicia intrínseca. Cuando de restricciones a determinados derechos se trata, esta regla impone el deber de que dicha limitación se encuentra justificada, por una razón de peso suficiente para legitimar su contradicción en el principio general de igualdad”.*

*De esta manera, en base a lo expuesto y a la situación suscrita por mi conducta, que llevaron a determinar el inicio de un proceso administrativo, acudo a su despacho con la finalidad de solicitar actuar conforme a sus atribuciones, teniendo en cuenta y al amparo del principio de Razonabilidad y Proporcionalidad por las que la Ley se rige, teniendo en cuenta que mi persona cuenta a la fecha con más de 66 años de edad, trae consigo carga familiar y diversos problemas personales que afrontar.”*

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

En atención a los argumentos expuestos por el servidor, corresponde proceder analizarlos; el servidor alega como medio de defensa que: “...si bien es cierto se ha cometido una falta en horario de trabajo, este sólo ha traído consigo la inasistencia de mis labores, es decir, no se ha ocasionado daño alguno aunado o derivado de ello”; ante lo indicado se debe hacer mención que a folios 10 del Expediente N° 128739-2020, obra el reporte de asistencia del servidor Félix Bustamante Tomay, en donde se evidencia que el día 19 de diciembre del 2019, el servidor no habría realizado su marcación de ingreso pero sí habría realizado su marcación de salida (18:10:15), asimismo a folios (01) obra un CD en donde se encuentra gravada la intervención del servidor, en donde acredita que el día en cuestión habría ingresado a su centro de trabajo antes de las 7:00 am, realizando su marcación en el reloj biométrico de manera normal, tal y como lo afirma en la grabación adjunta al presente informe (Minuto 7’), no obstante, en el reporte de asistencia no figura su marcación de ingreso, advirtiéndose que el reporte de asistencia habría sido manipulado por el Sr. Jaime Luis Manyá Sangay, controlador del personal de la Colmena, con la finalidad de favorecer al Sr. Félix Bustamante Tomay, y pretender sorprender a la entidad con una supuesta inasistencia del servidor (hecho que viene siendo investigado con el Exp. 128630-2019).





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 133 -2021-OS-PAD-MPC

Que, el servidor no presenta ningún medio probatorio que logre desvirtuar los hechos denunciados; acreditándose así que el Sr. Félix Bustamante Tomay, habría incurrido en la falta de carácter disciplinario regulada en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo 85°, literal n) que prescribe: “*El Incumplimiento injustificado del Horario y la Jornada de trabajo*”; y haberse encontrado ingiriendo bebidas alcohólicas en horario de trabajo.

Es importante recordar el principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se “garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de **manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor** y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido.

Para Gómez Tomillo<sup>1</sup>, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurre dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, **la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta**. Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, **sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo**. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el **agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad)**, tal como ha indicado el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la “Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ.

Que, sobre lo antes indicado, se ha logrado evidenciar que el servidor actuó de manera DOLOSA, ya que estado en horario de trabajo y conociendo sus funciones, éste se encontraba libando bebidas alcohólicas abandonado su trabajo e incumpliendo su jornada laboral, más aún pretendiendo ocultar la comisión de la falta borrando su registro de marcación de los relojes biométricos con ayuda del controlador.

## **DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO:**

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que 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 afectación a los intereses protegidos por el Estado, toda vez que el servidor realiza acciones de limpieza pública, siendo este un servicio requerido y necesario para la población con el cual se pretende tener una ciudad limpia, siendo que con su accionar el servidor ha ocasionado que este servicio se vea interrumpido en los puntos asignados a su persona.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:**

<sup>1</sup> GÓMEZ TOMILLO, Manuel. “Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Penal. Análisis del derecho positivo peruano. Especial consideración de los principios de legalidad, culpabilidad y oportunidad”, en: Revista de Derecho, Volumen 4, Universidad de Piura, 2003, p. 51





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 133 -2021-OS-PAD-MPC

En este caso se configura esta condición ya que el servidor pretendió junto al controlador de personal permanecía de personal eliminar el registro de marcación a fin de no ser descubierto en la comisión de la falta disciplinaria.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:

En este caso no se configura esta condición.

d) Circunstancias en que se comete la infracción:

El servidor abandonó su puesto de trabajo, el día 19 de diciembre del 2019, con la finalidad de libar bebidas alcohólicas.

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 se advierte la participación de otros servidores, puesto que se pretendió la eliminación del registro de asistencia junto con el controlador de personal Sr. Manya, servidor que se está investigando en el Exp. N° 128630-2019.

g) La reincidencia en la comisión de la falta:

El investigado no es reincidente en la comisión de la falta descrita.

h) La continuidad en la comisión de la falta:

En este caso no se configura esta condición.

i) El beneficio ilícitamente obtenido:

En este caso no se configura esta condición.

## GRADUACIÓN DE LA FALTA

Que, de conformidad con el Artículo 91<sup>2</sup> de la LSC; la presente Resolución se encuentra debidamente motivada ya que las faltas cometidas por el servidor tienen relación con los hechos denunciados; asimismo se está determinando una sanción correspondiente a la magnitud de las faltas y se ha tomado en cuenta los antecedentes del infractor.

Que, en cuanto a la sanción aplicable por la falta disciplinaria cometida en el presente caso, viene a ser aquella contenida en el literal b) del artículo 88° de la Ley, es decir la **Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por (12) meses**, en este sentido, el Jefe Inmediato Superior del servidor que cometió la falta disciplinaria, ha tenido presente lo indicado en el **primer párrafo del artículo 90°** de la Ley, en donde determina que la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por Resolución del Jefe de Recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal

<sup>2</sup> . los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivada de modo expreso y claro, identificando la relación de los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de las sanciones establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su mayor o menor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. Los descuentos por tardanza e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
**OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"  
**RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 133 -2021-OS-PAD-MPC**



del Servicio Civil.

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 graduación de sanción prevista en el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** al 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.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA (30) DÍAS CALENDARIOS** al servidor **FÉLIX BUSTAMANTE TOMAY**, por la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley 30057 "Ley del Servicio Civil", la que establece "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", toda vez que el día 19 de diciembre del 2019, el servidor abandonó su centro de trabajo para consumir bebidas alcohólicas, siendo sorprendido por los inspectores de Control de permanencia de la MPC en estado de ebriedad, en atención a los fundamentos expuestos 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 el DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, 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 el DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, 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 el DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS y el recurso de apelación a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 90 de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**ARTÍCULO TERCERO: REGISTRAR** las sanciones impuestas en el Registro Nacional de Sanciones de Sanciones de Destitución y Despido, de conformidad con lo previsto con 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 contrato Servidores Civiles.

**ARTÍCULO CUARTO: DISPONER**, se notifique la presente resolución al investigado **FELIX BUSTAMANTE TOMAY** a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en su domicilio real ubicado en el **Av. Luz Esperanza N° 448- Cajamarca referencia (COMISARIA PNP MOLLEPAMPA)** y/o





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
**OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"  
**RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 133 -2021-OS-PAD-MPC**



en su dirección de correo [felixbustamantetomay5@hotmail.com](mailto:felixbustamantetomay5@hotmail.com); consignado para estos fines mediante declaración jurada presentada a la Entidad.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

-----  
Abg. EDWIN ORLANDO CASANOVA MOSQUEIRA  
DIRECTOR  
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

STPAD/fjdp  
AJ/cprb





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)**



**NOTIFICACIÓN N° 474-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC**

- Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 133-2021-OS-PAD-MPC. (28/09/2021).**  
 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. **FELIX BUSTAMANTE TOMAY** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **JR. LUZ ESPERANZA N° 448-Cajamarca referencia (COMISARIA PNP MOLLEPAMPA).**
- Autoridad de PAD : **OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**
- Entidad: : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
**Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qhacac Ñan".**
- Efecto de la Notificación.

Firma:..... N° DNI:.....

Nombre:..... Fecha:...../ 09 /2021 Hora:.....

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).

6. Se anexa **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N.º 133-2021-OS-PAD-MPC. (4 Folios).**

<b>ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).</b>	
Recibido por: <u>Bustamante Lopez Francisco</u> .....	DNI N° <u>42110403</u>
Relación con el notificado: <u>id. Sr.</u> .....	Fecha <u>29</u> / 09 / 2021 hora <u>11:59 p.m</u>
Firma: <u>[Firma]</u> .....	Se negó a Firmar <input type="checkbox"/> Se negó a recibir el documento <input type="checkbox"/>
Domicilio cerrado <input type="checkbox"/> Se dejó Preaviso Primera visita <input type="checkbox"/> Segunda visita <input type="checkbox"/> Se deja bajo puerta los documentos <input type="checkbox"/>	
Observaciones:.....	
<b>CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:</b>	
Recibió el documento y se negó a firmar: <input type="checkbox"/>	Recibió el documento pero se negó a brindar datos e identificarse: <input type="checkbox"/>
<b>MOTIVOS DE NO ACUSE:</b>	
Persona no Capaz: <input type="checkbox"/> Domicilio Clausurado <input type="checkbox"/> Dirección Existe pero el servidor no vive <input type="checkbox"/> Dirección No Existe <input type="checkbox"/>	
Dirección era de vivienda alquilada: <input type="checkbox"/>	
NOTIFICADOR:..... Fecha: ..... / 09/ 2021 .Hora:.....	
DNI N°: 26692902	
Observaciones:.....	
<b>ACTA DE CONSTATACIÓN (por negativa y/o bajo puerta)</b>	
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 elaboró 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.....

7. NOTIFICADOR: FERNANDO CASTILLO MARIÑAS

FIRMA: [Firma]

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 11:59 p.m del 29 / 09 / 2021.

OBSERVACIONES:.....