FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: DIAZ PRETEL FIORELLA JOSHANY
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 10/02/2021 14:04:47-05

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 36– 2021 – OGGRRHH-MPC

Cajamarca, 18 FEB 2021

VISTOS:

El Expediente N° 123152-2018,3769-2019, 5728-2019; Resolución de Órgano Instructor N° 06-2020-OI-PAD-MPC, de fecha 24 de enero 2020, Informe de Órgano Instructor N° 36-2021-OI-PA-MPC y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 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 Nº 30057 aprobado por Decreto Supremo Nº 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.

A. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR

- **LÓPEZ CUEVA MOISES**

- Documento de Identidad : 41664429
- Cargo por el que se le procesa : Obrero
- Área o Dependencia : Sub Gerencia de Serenazgo y SEPAT
- Tipo de Contrato : Decreto Legislativo N° 728
- Situación Actual : Con vínculo Laboral

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA GERENCIA CAJAMARCA

B. ANTECEDENTES:

1. Mediante Informe N° 006-2019-CP-GSC-MPC, de fecha 09 de enero del 2019, con expediente N° 123152 (Fs. 10), el Controlador de personal de Gerencia de Seguridad Ciudadana informa a la entonces Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personal, que el Sr. Moisés López Cueva, viene faltando los días: 17 al 18 de diciembre del 2018, del 19 al 20 de diciembre del 2018 y del 27 al 28 de diciembre del 2018, adjuntando el reporte de asistencia del mes de diciembre del 2018, así como los informes del Jefe de Seguridad Patrimonial (Informe N° 405-2018-JLCC-SSSP-GSC-MPC e Informe N° 409-2018-JLCC-SSSP-GSC-MPC, obrantes a folios. 07 a 08).

2. Mediante Informe N° 006-2019-CP-GSC-MPC, de fecha 16 de enero de 2019, con expediente N° 3769 (Fs. 06), el Controlador de personal de Gerencia de Seguridad Ciudadana informa a la entonces Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personal, que el Sr. Moisés López Cueva, viene faltando los días: 08, 09 ,10 y 11 de enero del 2019, adjuntando los Informes N° 017-2019-JLCC-SSSP-GSC-MPC y 020-2019-JLCC-SSSP-GSC-MPC (Fs. 04 a 05) del Jefe de Seguridad Patrimonial.

3. Informe N° 33-2019-GSC-MPC, de fecha 24 de enero de 2019, con expediente N° 5728 el Gerente de Seguridad Ciudadana remite el Informe N° 035-2019-JLCC-SSP-GSC-MPC (Fs. 02) de la Subgerente de Serenazgo y SEPAT y el Informe N° 006-2019-FHL-SGSP-MPC (Fs. 01) del Efectivo de Seguridad Patrimonial, en el que informan al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos que

el servidor LÓPEZ CUEVA MOISÉS, faltó a su centro laboral los siguientes días: 17, 19 y 27 de diciembre de 2018 y los días 08, 10, 18 y 20 de enero de 2019.

4. La oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en ejercicio de su facultad de investigación mediante carta N° 610-2019-STPAD-OGGRRHH-MPC, de fecha 15 de noviembre de 2019 (Fs. 14), se solicitó al Controlador de Asistencia de la Gerencia de Seguridad Ciudadana remita el reporte de asistencia del efectivo de SEPAT Moisés López Cueva, desde el mes de diciembre de 2018 hasta el mes de octubre de 2019; en ese sentido, mediante Informe N° 072-2019-CP-GSC-MPC, de fecha 20 de noviembre de 2019 (Fs. 11-15), el Controlador de Personal responde que el Sr. Moisés López Cueva trabajó en Seguridad Patrimonial hasta febrero del 2019, en marzo fue cambiado a otra área, por lo que remite los reportes de asistencia del mes de diciembre del 2018, enero y febrero del 2019, de los que se advierte que ha inasistido los siguientes días:

   Diciembre de 2018: 17, 18, 19, 20, 27 y 28, en total 06 días
   Enero de 2019: 8, 9, 10, 11, 24, 25, 26, 27, en total 08 días.

5. Por otro lado, el artículo 158° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, establece que la autoridad responsable por propia iniciativa puede disponer la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión; al respecto, la acumulación de procedimientos tiene como finalidad simplificar y otorgar celeridad y eficacia a los procedimientos administrativos, tramitando en un solo expediente casos que guarden conexión entre sí, a efectos de que la administración pública emita un solo pronunciamiento, evitando repetir actuaciones, como notificaciones o actuaciones de prueba así como resoluciones contradictorias.

6. En ese sentido, habiéndose advertido que en los expedientes N° 123152-2018, 3769-2019 y 5728-2019, guardan conexión entre ellos, toda vez que los mismos son originados por presuntas ausencias injustificadas; asimismo, en ambos casos, se trata del mismo presunto responsable - LÓPEZ CUEVA MOISÉS; en consecuencia, se acredita la existencia de conexión entre los expedientes, por lo que en aplicación de los principios de eficacia, simplicidad y celeridad, resulta necesario acumularlos, a efecto de su resolución conjunta.

7. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación Adjunta al presente expediente, el GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 06-2020-OI-PAD-MPC de fecha 24 de enero del 2020, resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

   ARTÍCULO PRIMERO: INSTAURAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del Sr. **MOISÉS LÓPEZ CUEVA**, obrero, por el incumplimiento de la prohibición prevista en el Artículo 101 numeral 23) del Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, del 24 de setiembre del 2018, que prescribe sobre: "Inasistencia a su centro de trabajo sin causa debidamente justificada", por haber inasistido los días 17, 19 y 27 de diciembre del 2018 así como los días 08, 10, 18 y 20 de enero del 2019...".

8. Que, con fecha 27 de enero del 2020, el Servidor Fue debidamente notificado, tal y como se demuestra con la Constancia de Notificación N° 24-2020-STPAD-OGGRRHH-MPC; respetando así su derecho a la defensa.

C. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA:

El apartado 4.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley de Servicio Civil", modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 Nº 30057".

Asimismo, el artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" prescribe que: *"Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o* ***escrita***; las mimas que se aplicarán cuando las faltas cometidas por los servidores sean **leves**. Al respecto, el Reglamento de la mencionada ley, establece que, el Reglamento Interno del Servicio Civil, entre las disposiciones que establece, contiene el listado de faltas leves que acarrean la sanción de amonestación que se regula en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, acorde con lo dispuesto en el literal j) del artículo 129° del Reglamento General, de conformidad con el numeral 1 de su artículo 98°; finalmente, el apartado 2.40 refiere que **si las entidades no cuentan con el referido Reglamento Interno del Servicio Civil, deben adecuar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT)** a lo que dispone el mencionado artículo 129° del Reglamento General. En tanto no se realice dicha adecuación, la entidad empleadora puede continuar aplicando su Reglamento Interno de Trabajo, normas reglamentarias u otros documentos internos para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto de faltas leves.

En ese sentido, para el caso materia de análisis, se investiga la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** prevista en el Artículo 101 numeral 23) del Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, del 24 de setiembre del 2018, que prescribe sobre: "Inasistencia a su centro de trabajo sin causa debidamente justificada".

Toda vez que el SERVIDOR no habría asistido a su centro de labores los días 17, 19 y 27 de diciembre del 2018 así como los días 08, 10, 18 y 20 de enero del 2019.

D. HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA:

El Servidor Investigado **MOISES LÓPEZ CUEVA,** no ha hecho llegar su descargo correspondiente. En tanto, ante esta situación el Estado (Municipalidad Provincial de Cajamarca) queda expedita para ejercer su "Ius puniendi", toda vez que el servidor no ha desvirtuado la falta administrativa disciplinaria imputada en su contra a pesar de encontrarse debidamente notificado.

E. SU PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Es oportuno precisar que el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Ordenanza Municipal NO 657-CMPC, del 24 de septiembre de 2018, en el artículo 25 del Capítulo III referente a la Jornada y Horario de Trabajo, señala que el horario de trabajo para los Efectivos de Serenazgo y Seguridad Patrimonial (SEPAT) será de la siguiente manera:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA GERENCIA

TURNO DIURNO: 07:00 a 19:00 horas Inter diario
TURNO NOCTURNO: 19:00 a 07:00 horas. Inter diario

En dicho sentido, atendiendo a lo señalado en el párrafo precedente, así como la información obtenida mediante Informe N° 072-2019-CP-GSC-MPC, de fecha 20 de noviembre de 2019, se tiene que los días inasistidos por el servidor, son los que se indican en el cuadro siguiente, aun cuando para efectos remunerativos se contabilice de manera distinta.

ANO	MES	FECHAS DE D AS INASISTIDOS	TOTAL DE DIAS INASISTIDOS
2018	DICIEMBRE	17, 19, 27	3
2019	ENERO	08, 10, 18, 20	4
2019	FEBRERO	--	0

Que, los hechos configurados en el presente caso, se verifican conforme a la revisión de lo actuados que forma parte de este, del cual se advierte que el Sr. LÓPEZ CUEVA MOISÉS, obrero, habría inasistido a su

centro laboral injustificadamente los días que se señalan en el cuadro precedente, no habiéndose configurado ninguno de los supuestos del artículo 85° inciso j)[1] de la Ley N°30057 del Servicio Civil; sin embargo, dicha conducta se encuentra tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Cabe precisar que el artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" señala que: "Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación Escrita" en ese sentido, el Informe Técnico N° 689-2015SERVIR/GPGSC, de fecha 23 de julio de 2015, en su apartado 289 refiere que conforme a lo dispuesto en el artículo 129° del Reglamento General de la LSC, todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles, (RIS); en tal sentido, dicho documento tiene como finalidad, establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento. De esta manera, el Reglamento Interno del Servicio Civil, entre las disposiciones que establece, contiene el listado de faltas leves que acarrean la sanción de amonestación que se regula en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, acorde con lo dispuesto en el literal j) del artículo 129° del Reglamento General, de conformidad con el numeral 1 de su artículo 98°; finalmente, el apartado 2.40 refiere que si las entidades no cuentan con el referido Reglamento Interno del Servicio Civil, deben adecuar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) a lo que dispone el mencionado artículo 129° del Reglamento General. En tanto no se realice dicha adecuación, la entidad empleadora puede continuar aplicando su Reglamento Interno de Trabajo, normas reglamentarias u otros documentos internos para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto de faltas leves.

Que, en el mismo orden de ideas, es necesario citar que mediante RESOLUCIÓN Nº 000612-2018-SERVIR/TSC, Primera Sala, de fecha 12 de abril del 2018, la primera Sala del Tribunal del Servicio Civil desarrolla en su fundamento 25 b) lo siguiente: "El Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: *"(...)el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación"* 19. Agregando además que, "(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometerla falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional. 36. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el carao desempeñado, entre otros: a fin que la sanción resulte menos gravosa para el administrado".

Bajo esta premisa normativa y en atención a los medios probatorios recabados; se observa que el servidor LÓPEZ CUEVA MOISÉS habría incurrido en la prohibición establecida en el numeral 101.23 del artículo 101 del RIT de la MPC, toda vez que desde el mes de diciembre de 2018 a enero del 2019 se ha ausentado injustificadamente un total de 07 días.

Que, el **PRINCIPIO AL DEBIDO PROCEDIMIENTO,** conforme lo señala MORÓN URBINA[2], la formulación del principio del debido proceso en el escenario del procedimiento administrativo – con el nombre del debido procedimiento – ha sido asumido por la Ley N° 27444, indicado que los administrados gozan de todo los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

Que, en adición a lo referido debemos señalar que el Principio de debido procedimiento comprende a todos los derechos y garantías del procedimiento administrativo, siendo esencialmente los siguiente: a) *el Derecho*

[1] j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios, o por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios.
[2] MORÓN URBINA, Juan Carlos. Ob. Cit., pag. 694

a exponer sus argumentos; b) El derecho a ofrecer y producir pruebas y c) El derecho a obtener una decisión motivada y fundada en Derecho.

De lo indicado líneas arriba, se debe mencionar que con fecha 27 de enero del 2020, el SERVIDOR fue debidamente notificado, tal y como se demuestra con la NOTIFICACIÓN N° 24-2020-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 35), respetando así su derecho a la defensa, otorgándose el plazo de 5 días hábiles prorrogables a 5 días más a fin de que pueda presentar su respectivo descargo y de ser necesario, solicite un Informe Oral.

Que, a pesar de que el servidor fue debidamente notificado, éste no presentó su descargo ni medio probatorio que desvirtúe los hechos denunciados, por lo que corresponde analizar la presente investigación, con la documentación adjunta al presente proceso.

De la revisión de los documentos y valoración de medios probatorios adjuntos al presente expediente, se coligue que existen suficientes medios probatorios que logran demostrar que el servidor ha incurrido en las prohibiciones previstas en el Art. 101° numeral 23) del Reglamento Interno de Trabajo de la MPC.

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

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 no se configura esta condición.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
En este caso no se configura esta condición.

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 habría inasistido a su centro de trabajo los días 17, 19 y 27 de diciembre del 2018 así como los días 08, 10, 18 y 20 de enero del 2019, sin contar con ninguna justificación.

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 no se advierte la participación de otros servidores.

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.

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, por lo que corresponde **LA SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor infractor.

G. GRADUACIÓN DE LA FALTA

Que, de conformidad con el Artículo 91° 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 a) del artículo 88° de la Ley**, es decir la **Amonestación escrita**, en este sentido, el Jefe Inmediato Superior del servidor que cometió la falta disciplinaria, ha tenido presente lo indicado en el **artículo 90°** de la Ley, en donde determina que, para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesto por el jefe inmediato. **La sanción se oficializa por Resolución del Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces**. La apelación es resuelta por el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

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 AMONESTACIÓN ESCRITA 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 Nº 006-2017-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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA al SERVIDOR **MOISES LÓPEZ CUEVA,** por haber incurrido en la prohibición prevista en el artículo 101° numeral 23) del reglamento interno de trabajo de la MPC, del 24 de setiembre del 2018, que prescribe sobre: "Inasistencia a su centro de labores sin causa debidamente justificada", al haber inasistido los días 17, 19 y 27 de diciembre del 2018, así como los días 08, 10, 18 y 20 de enero del enero del 2019.

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 la Procuraduría Publica 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 Procuraduría Publica Municipal y el recurso de apelación a cargo de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con lo previsto con el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: **REMITIR** los actuados a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad a fin de que cumpla con oficializar la sanción impuesta emitiendo el acto resolutivo correspondiente, esto, de conformidad con lo previsto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que respecto a la sanción de amonestación escrita establece: *"...La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces."*

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Municipalidad Provincial de Cajamarca
GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA
Edin Rojas Marin
Capitán PNP(r)
GERENTE

STPAD/FJDP
Distribución:
Exp. 5728.-2019
OI
STPAD
Unidad de planificación y personas
Dirección de la OGGRRHH
Informática
Interesado
Archivo

Firmado digitalmente por: CASANOVA MOSQUEIRA EDWIN ORLANDO
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/02/2021 11:30:42-0500

Firmado digitalmente por: DIAZ PRETEL FIORELLA JOSHANY
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 10/02/2021 14:04:49-05

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

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

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 05 – 2021 – OGGRRHH-MPC

Cajamarca, 18 FEB 2021

VISTOS:

El Expediente N° 5728-2019, 123152-2018,3769-2019; Resolución de Órgano Instructor N° 06-2020-OI-PAD-MPC, de fecha 24 de enero 2020; Informe de Órgano Instructor N° 36 -2021-OI-PAD-MPC de fecha 04 de febrero del 2021, Resolución de Órgano Sancionador N°36– 2021-OGGRRHH-MPC y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 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 Nº 30057 aprobado por Decreto Supremo Nº 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.

Que, mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 036-2021-OGGRRHH-MPC, se resolvió:

> **ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA** al SERVIDOR **MOISES LÓPEZ CUEVA,** por haber incurrido en la prohibición prevista en el artículo 101° numeral 23) del reglamento interno de trabajo de la MPC, del 24 de setiembre del 2018, que prescribe sobre: "Inasistencia a su centro de labores sin causa debidamente justificada", al haber inasistido los días 17, 19 y 27 de diciembre del 2018, así como los días 08, 10, 18 y 20 de enero del enero del 2019.

En ese contexto, y en atención a lo previsto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "...Para el caso de la amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario impuesta por el jefe inmediato. LA SANCIÓN SE OFICIALIZA POR RESOLUCIÓN DEL JEFE DE RECURSOS HUMANOS O QUIEN HAGA SUS VECES", por la presente se procede oficializando la sanción impuesta por el **GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA**, jefe inmediato del infractor, entendiéndose por oficializada la sanción a la descripción citada el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE que expresa: "17.3 La sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil... Para los casos de amonestación escrita, cuando el jefe inmediato actúa como Órgano Instructor y Sancionador, una vez decidida la sanción, este debe comunicar al Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, para que dicha sanción sea puesta en conocimiento del servidor o ex servidor civil procesado".

Que, en atención al régimen disciplinario diseñado 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 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: OFICIALIZAR LA SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA impuesta servidor **MOISES LÓPEZ CUEVA,** impuesta mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 036-2021-OGGRRHH-MPC, emitida por el Gerente de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, por la comisión de la falta

disciplinaria prevista en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO artículo 101° numeral 23) del reglamento interno de trabajo de la MPC, del 24 de setiembre del 2018, que prescribe sobre: *"Inasistencia a su centro de labores sin causa debidamente justificada"*. esto, en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

ARTICULO 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 la Oficina de Procuraduría Publica 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 Oficina de Procuraduría Publica Municipal y el recurso de apelación a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo previsto con el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTICULO TERCERO: **NOTIFICAR AL INVESTIGADO** en el su domicilio sito en CASERÍO PLAN PORCONCILLO, provincia de Cajamarca.

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
Distribución:
Exp. 5728-2019
OI
STPAD
Unidad de planificación y personas
Dirección de la OGGRRHH
Informática
Interesado
Archivo

L - [illegible]

9425784 34

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL Cajamarca

NOTIFICACIÓN N° 221 -2021-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado: **RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCION N° 05-2021-OGGRRHH-MPC. (18/02/2021).** Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE OFICIALIZAR LA SANCION CON AMONESTACIÓN ESCRITA**: 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. MOISÉS LÓPEZ CUEVA en** su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **CASERÍO PLAN PORCONCILLO.**
2. **Autoridad de PAD** : **DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
3. **Entidad:** : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
   Av. La Alameda de los Incas–Complejo Gran "Qhapac Ñan".
4. **Efecto de la Notificación.**

Firma: [signature] **N° DNI:** 41664429.

Nombre: Moisés López Cueva. **Fecha:** 26 / 02 /2021 **Hora:** 1:20 P.

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 DE OFICIALIZACIÓN DE SANCION N° 05-2021-OGGRRHH -MPC. (4 Folios)**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por:.....DNI N°.....

Relación con el notificado::.....Fecha...../ 02 / 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: [ ]

Fecha: / 02 / 2021 .Hora.....:.....

NOTIFICADOR:
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 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: [signature]

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 1:20 p.m del 26 / 02 /2021.

OBSERVACIONES:.....