



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC

Cajamarca, **21 FEB 2022**

VISTOS:

El Expediente N° **21223-2020**; Resolución de Órgano Instructor N° 27-2021-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 52-2022-OI-PAD-MPC de fecha 21 de febrero del 2022, 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 septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

A. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADO (A):

ELVIA DELIA VARGAS BAZÁN

- | | |
|---------------------|---|
| - DNI N° | : 26630570 |
| - Cargo | : Secretaria |
| - Área/Dependencia | : Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras |
| - Periodo Laboral | : 01 de enero de 1998 hasta la fecha |
| - Régimen Laboral | : Decreto Legislativo N° 276 |
| - Situación laboral | : Vínculo laboral vigente. |

B. ANTECEDENTES:

1. Que, con Informe N° 93-2020-FHL-SSSP-GSC-MPC (Fs. 02), del 25 de febrero del 2020, el Sr. Fernando Huamán López, Jefe de SEPAT, hace de conocimiento a la Sub Gerente de Serenazgo y Seguridad Ciudadana, la incidencia ocurrida en la Unidad del Centro de Atención al Ciudadano de la MPC, adjuntando el Informe N° 03-2020-JMCC-SSSP-GSC-MPC (Fs. 01), alegando lo siguiente:

"... hacerle de conocimiento que el efectivo de seguridad patrimonial Sra. Julia Merly Córdova Cerquin, quien presta servicios en la puerta interior del Centro de Atención al Ciudadano, turno diurno días pares, informa que el día 20 del presente mes, siendo las 11:30 hrs, al momento de reportar el servicio al Jefe de la Unidad de SEPAT, en compañía del efectivo Alex Roger Sánchez Pando, ingresa la señora. Elvia Delia Vargas Bazán, trabajadora del área de Infraestructura desempeñando la función de secretaria y sin motivo alguno procedió a lanzar insultos verbales (loca) al efectivo antes mencionado, donde se encontró presente la jefa de Servicios Generales Sra. Celia Luz Sánchez Gonzales, quien increpó a la trabajadora por dicha actitud tomada por el efectivo de Seguridad Patrimonial (...)"





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC



2. Con Informe N° 243-2020-SGSySEPAT-GSC-MPC, del 26 de febrero del 2020, la Sub Gerente de Serenazgo y SEPAT, remite el Informe N° 93-2020 al Gerente de Seguridad Ciudadana y hace de conocimiento el incidente suscitado el día 20 de febrero del 2020.
3. Mediante INFORME N° 182-2020-GSC-MPC, del 28 de febrero del 2020 (Fs. 04), el Capitán PNP®, Edin Rojas Marín, Gerente de Seguridad Ciudadana, remite al Director de la Oficina de Recursos Humanos, la ocurrencia en el CAC del 20 de febrero del 2020, solicitando se informe a la Oficina de Secretaría Técnica del PAD, para tomar las acciones correspondientes.
4. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida el Subgerente de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 27-2021-OI-PAD-MPC (Fs. 08 - 09), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra la servidora **ELVIA DELIA VARGAS BAZÁN**, quien al momento de los hechos se desempeñaba como secretaria de la Gerencia de Infraestructura, por la presunta comisión de la falta prevista en el Artículo 85° inciso c) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el mismo que prescribe: c) "El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor". Subsumido en "faltamiento de palabra a su compañero de trabajo".

5. En ese sentido, se notificó a la servidora **ELVIA DELIA VARGAS BAZÁN** con la Resolución de Órgano Instructor N° 27-2021-OI-PAD-MPC y sus actuados, realizándose dicha notificación mediante cedula de Notificación N° 194-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 10), el día 24 de febrero del 2020.
6. En ese orden, habiéndose notificado válidamente la Resolución de Órgano Instructor N° 27-2021-OI-PAD-MPC, a la servidora **ELVIA DELIA VARGAS BAZÁN**, presentó su escrito de descargo (Fs. 11 - 31), con fecha 02 de marzo del 2021, mediante Hoja de Trámite, asignado con el número de expediente 16858-2021.

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

Se investiga la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el Artículo 85° literal c) "El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor". En el caso específico corresponde subsumir la investigar en "faltamiento de palabra en agravio de su compañero de trabajo".

Toda vez que la servidora, habría faltado de palabra en agravio de su compañera de trabajo la Sra. Julia Merly Cordova Cerquin.

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

Descargo presentado por la servidora ELVIA DELIA VARGAS BAZÁN, Escrito de Descargo, con fecha 02 de marzo del 2021.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC



La servidora investigada Elvia Delia Vargas Bazán en su Escrito de Descargo, de fecha 02 de marzo del 2021, realizó su defensa en los siguientes términos: **(i) Que se ordene el archivamiento definitivo del caso.** Siendo así, tenemos que el servidor investigado manifiesta como argumentos:

"(...)

PRIMERO. - Señor órgano instructor, soy trabajadora de la oficina de liquidación de obras de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, me desempeño como secretaria bajo el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, con más de 25 años de servicios prestados a esta institución.

SEGUNDO. - En febrero del año pasado, sucedió un incidente tan nimio que no motivó la exacerbada atención que se le está brindando. Dentro del desarrollo de mis funciones se encuentra el tramitar documentos en algunas oficinas de la entidad esto significa que, en ciertas ocasiones, debo salir de mi oficina para cumplir con ello. En ese sentido, en la fecha en mención me dirigí a la oficina de "Atención al ciudadano"; una vez que terminé las gestiones ahí, en el trayecto de regreso a mi oficina, observé que una persona, de sexo femenino, que me miraba y murmuraba cosas. Como su mirada estaba sobre mí y todo el tiempo mantenía contacto visual, entendí que las murmuraciones eran para mí, lo que me resultó sumamente incómodo, entonces dije "está loca" como una expresión genérica, como una reacción natural ante la circunstancia, esta es una frase pícara socialmente utilizada con frecuencia, no con ánimo de ofensa o humillación, menos de agresión, pues en ese caso se lo hubiera dicho directamente y acompañada de otras expresiones o palabras; es más, ni siquiera lo pronuncié a viva voz, prácticamente lo dije solo para mí mientras caminaba y hablaba por teléfono con otra persona.

TERCERO. Sobre lo anterior, mi reacción es completamente natural, más aún porque yo no conozco a la señora personalmente, dado que mis labores son propias de oficina y en la institución hay gran cantidad de trabajadores. Entonces me pareció sobrecogedor que me mirara y murmurara cosas que no identifico, pero cuyos gestos resultaban incómodos e irrespetuosos. En este punto resalto que es falso a todas luces que yo "sin motivo alguno" me haya acercado decirle "loca", no es una reacción lógica, no tienen ningún sentido; lo cierto es que fue una expresión vaga que comúnmente usamos en el lenguaje coloquial ante una situación incómoda propiciada por la misma denunciante. En relación a ello, los gestos que realizó (contacto visual incómodo de una desconocida hacia mí) y los murmullos de la señora también deben ser investigados, pues el dispositivo legal que propicia la instauración de este procedimiento, también consiente los gestos como falta de respeto y se debe atender al principio de causalidad.

CUARTO. - Es totalmente falso lo que manifiesta de la señora respecto a que otra persona "me increpó sobre mi supuesta mala actitud hacia ella. En ningún momento me detuve a hablar con nadie en el trayecto de la oficina de atención al ciudadano hacia la mía, y, para ello, (al encontrarse ustedes como administración pública en mejores condiciones de obtener medios probatorios pues, yo, por ser paciente con hipertensión arterial y, por consiguiente, paciente con alto riesgo para Covid- 19 no puedo acercarme a la institución), se deben visualizar las imágenes de video vigilancia ya que como trabajadora tengo conocimiento que las cámaras graban todas las situaciones en nuestra entidad Municipalidad provincial de Cajamarca, con él que se podrá verificar objetivamente la verdad de mis declaraciones.

QUINTO. - Al regresar a mi oficina sentí confusión pues no entendía por qué la mujer murmuraba haciendo contacto visual conmigo; sin embargo, lo dejé pasar como un incidente más a fin de mantener la convivencia dentro de la "normalidad", bien pude haber dado cuenta de las actitudes de la señora, sin embargo, soy de la opinión que los procesos administrativos deben reservarse para casos cuya gravedad a la infracción de las normas lo ameriten y siempre de manera subsidiaria, lo que significa que solo deben





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC



ser interpuestos cuando de los medios de prueba se desprenda su necesidad. Este fue todo el hecho que ha desencadenado de manera absolutamente desproporcional e injusta la instauración de un proceso administrativo disciplinario en mi contra y que desvirtuaré en las siguientes líneas.

II. PREMISAS NORMATIVAS

- Ley N° 90057 Ley del Servicio Civil
Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
Artículo 230.- Principios de la potestad sancionadora administrativa.
8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.
9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.
- Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
15.2 La notificación del acto o resolución de inicio se realiza dentro del término de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de su expedición.
- RESOLUCION N° 002085-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala Fundamentos 47 y 48 que establecen criterios para la configuración de la falta "faltamiento de palabra"
- Casación Laboral 2016-2014-Lima
"la Sala Suprema definió el faltamiento de palabra como aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Además, precisó que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores".

IV. ANÁLISIS DE LA SUBSUNCIÓN

- Señor órgano instructor, se ha tipificado la supuesta falta cometida, en el literal c) del artículo 85 de la ley N° 30057, es decir "incurrir en faltamiento de palabra a sus compañeros de labor", Para ello, conviene realizar un análisis de lo que este dispositivo regula. En principio la norma regula faltas susceptibles de suspensión perfecta de labores, de lo que se desprende que deben revestir de gravedad que amerite una sanción de este tipo.
- En principio, veamos lo que significa el "faltamiento de palabra". La jurisprudencia recaída en la Casación Laboral N° 2016-2014-Lima, señala que el faltamiento de palabra es aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a o trabajadores. Además, precisó que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representa o a otros trabajadores.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC



- Ahora bien, habiendo precisado una definición respecto a 'faltamiento de palabra', es necesario referirnos al principio de 'causalidad en la potestad sancionadora de la administración pública; notamos de la exposición de los hechos, que la expresión: "está loca" fue motivada por miradas inquisitivas y murmuraciones hechas en mi contra, repito que no lancé esa expresión sin causa alguna como lo pretende hacer ver la denunciante. Es decir que los gestos de la señora Córdova fueron los que me faltaron el respeto, y lo que expresé fue únicamente una reacción de incomodidad y sorpresa. Lo que significa que mi reacción fue provocada por el hecho propio de la "víctima", situación que rompe con el principio precitado y que se debe tener en cuenta al momento de resolver.
- De esta manera, lo que dije, no fue una expresión que buscaba humillar, ni herir la dignidad, ni siquiera insultar. Fue una expresión genérica, usual, común, coloquial, arraigada en nuestro día a día que en ese contexto cualquiera hubiera utilizado como reacción a un estímulo negativo. Además, fue la única expresión realizada, si hubiera ánimo de herir pues esta hubiera estado acompañada de otras palabras, de insultos o gestos, pero nada de ello ha ocurrido. Es más, en todo caso, la investigación debe realizarse sobre ambas personas, tanto la señora como yo, pues mi reacción no ha sido inmotivada tal como manifiesto, sería ilógico e irrazonable.
- En el mismo sentido, la resolución N° 002085-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala, ha establecido en su fundamento 47 que "se considerará faltamiento aquella expresión materializada de forma verbal o escrita, que involucre la falta de respeto y consideración (...), al dirigirse en tono desafiante o amenazante, atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades públicas". Lo que no ha ocurrido bajo ningún supuesto (al menos no de mi parte), porque la expresión vertida no ha tenido ese tono, más bien de sorpresa. Es más, fueron las miradas y murmuraciones de la señora denunciante las que fueron desafiantes, lo que llamó poderosamente la atención, es más causó mucha incomodidad, quizás su actuar fue motivado porque como parte de mis labores me veo en la necesidad de entregar documentos en otras oficinas y necesito desplazarme, es posible.
- La misma resolución, en el fundamento 48 señala que, para el faltamiento de palabra se debe evaluar la concurrencia del elemento objetivo (la ofensa proferida) y el elemento subjetivo (el animus injuriandi), tal como lo sostiene Carmen Ortiz21: "En otras palabras, se ha indicado que el trabajador debe proferir una expresión claramente ofensiva y no ambigua -elemento objetivo- y con animus iniuriandi elemento subjetivo".
- Para el caso que nos ocupa, la expresión fue ambigua. Si bien ha existido la expresión genérica, no ha existido un elemento subjetivo, esto es que no ha existido el ánimo de insulto u ofensa, únicamente una expresión de reacción, motivada por la mirada y palabras imperceptibles de la señora, quien claramente miente al manifestar que acudí a ella y "sin motivo alguno" le dije loca. Lo cual, señor órgano instructor, carece de toda lógica. Sí hubo motivo para expresarlo y fue provocado por la señora Córdova, pero no fue un insulto, ni fue proferido directamente, solo una expresión dicha en un tono de voz normal, en realidad lo dije solo para mí y no estuvo acompañada de ninguna otra frase o gesto.
- La señora introduce información falsa a su despacho al señalar que la Sra. Celia Sánchez Gonzales "me increpó por la supuesta falta de respeto. Aquello no sucedió en ningún momento pues no me detuve en el lugar de lo sucedido, en todo momento yo continué caminando en dirección a mi oficina. Estos hechos habrán sucedido el 10 o 16 segundos. Todo lo que he manifestado y rebatido hasta ahora podrá probarse al contrastar la información con el video de vigilancia ya que tengo





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC



conocimiento de que funcionan en todo el complejo edil y que como parte de sus investigaciones deberán considerar con lo que se comprobará de manera irrefutable mi versión de los hechos.

- Ahora bien, la denunciante presenta como único medio probatorio su palabra, la misma que ha sido detallada en el Informe N° 03-2020-MJCC-SSSP-GSC-MPC, de su autoría remitido al Jefe de Seguridad Patrimonial, quien a su vez deriva el mismo a la Sub Gerencia de Serenazgo y Seguridad Patrimonial para ser nuevamente derivado, el mismo informe, a la Gerencia de Seguridad Ciudadana y, finalmente, derivar el expediente a la oficina de Recursos Humanos. Como se observa, su único medio probatorio es el mérito de su versión de los hechos sin contrastar con ningún medio probatorio objetivo que respalde la misma. Por lo que existe insuficiencia probatoria incluso para la instauración de un proceso administrativo disciplinario, pues solo debe suceder frente a una infracción grave de las normas. Nada más alejado de la realidad.
- En relación a lo anterior, la señora Córdova señala que ha sido víctima de agresión psicológica. Señor órgano instructor, el daño psicológico no se presume, se prueba y la señora no ha probado aquello ni siquiera mínimamente. Solo lo ha señalado a la ligera con la finalidad de que su denuncia obtenga la "atención" que buscaba, impulsada, imagino por temor de la responsabilidad de sus propias acciones; en todo caso quien realmente se siente agredida soy yo, más aún ahora que en tiempos de pandemia, soy una persona con hipertensión arterial, por lo tanto, en alto riesgo, una situación tan incierta que amenaza nuestras vidas y, se me instaura un PAD con insuficiencia probatoria.
- Es necesario resaltar que la instauración del presente proceso administrativo disciplinario es desproporcional, toda vez que con él se persigue una sanción que puede privar al administrado del normal desarrollo de sus labores, así como de su remuneración y no debe olvidar señor órgano instructor, que la remuneración tiene naturaleza alimentaria, lo que significa que es el principal y único ingreso de la administrada para poder subsistir. Este proceso debe reservarse ante situaciones que realmente involucren un quebrantamiento de las normas. Más aún si la expresión materia de análisis fue una reacción natural ante los gestos y murmuraciones de quien hoy señala ser víctima de agresión psicológica, quien deberá también investigada por los hechos suscitados en virtud al principio de causalidad recogido en el artículo 230 numeral 8 de la ley del procedimiento administrativo general, Ley N° 27444.
- Por todo ello, solicito el archivo definitivo de esta denuncia injusta, desproporcional y en parte falsa que se ha materializado en mi contra motivada por razones que desconozco, ya que como manifesté en el acápite de exposición de los hechos, no conozco a todos los trabajadores de la institución por lo que niego totalmente haber tenido conflicto alguno con compañeros de trabajo o personal jerárquico superior.

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Artículo 189 de la Constitución Política del Perú

Respecto al derecho a la defensa en todas las instancias estatales.

VI. MEDIOS PROBATORIOS

- Los ofrecidos al presente proceso.

- La exhibición de la videgrabación de la situación ocurrida el día 20 de febrero de 2020 que deberá presentar la entidad por encontrarse en mejor posición para obtenerlo

(...)"





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC

Sobre el pedido en concreto

La servidora en su escrito de descargo, indica que: *"que la expresión: "está loca" fue motivada por miradas inquisitivas y murmuraciones hechas en mi contra, repito que no lancé esa expresión sin causa alguna como lo pretende hacer ver la denunciante. Es decir que los gestos de la señora Córdova fueron los que me faltaron el respeto, y lo que expresé fue únicamente una reacción de incomodidad y sorpresa. Lo que significa que mi reacción fue provocada por el hecho propio de la "víctima", situación que rompe con el principio precitado"*; asegurando que la señora Córdova la miraba y murmuraba sobre ella; sin embargo, en el acápite tercero la servidora indica: *"Entonces me pareció sobrecogedor que me mirara y murmurara cosas que no identifiqué, pero cuyos gestos resultaban incómodos e irrespetuosos"*, ahora la servidora indica que, no puedo identificar que murmuraba; entonces como la servidora investigada cree justificarse, indicando que como la señora Córdova la miraba y murmuraba, ella procedió a decirle "está loca", siendo esta una reacción provocada, según la servidora, peor aún si en ningún momento puedo escuchar las murmuraciones y por el hecho de que una persona la esté observando o manteniendo contacto visual, no quiere decir que podemos reaccionar de esa manera, peor aun cuando hablamos de personas adultas, pero sobre todo de una servidora municipal que su accionar se encuentra a vista de la ciudadanía Cajamarquina.

Ahora bien, referente a la frase "está loca", la servidora indica que: *"una expresión genérica, como una reacción natural ante la circunstancia, esta es una frase pícara socialmente utilizada con frecuencia, no con ánimo de ofensa o humillación, menos de agresión"*, sin embargo, tenemos que tener en cuenta que es como la servidora investiga lo puede entender, pero diferente es como lo puede entender la persona ofendida, a esto indicar lo que significa "loca", para la Real Academia de la Lengua Española: *"Que ha perdido la razón, de poco juicio, disparatado e imprudente"*; por lo tanto es una frase donde se menos precia el aspecto cognitivo de la persona, esto quiero decir, insultar, humillar, menos cavar en la dignidad de la persona ofendida.

Por otro lado, el autor Dante. A. Cervantes Anaya, precisa que: *" (...) Por faltamiento de palabra se configura cuando el trabajador quebrante la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo, mediante manifestaciones o expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, agravio y dichos que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos (...) "* Por otro lado nos indica que: *" (...) dentro de esta definición se puede enmarcar varios supuestos como la injuria que implica que, mediante palabras orales o escritas, gesto o vías de hecho se afecta el honor subjetivo de la persona (...) "* así mismo nos refiere que: *" (...) Esta falta puede darse tanto dentro como fuera del centro de trabajo; si se da dentro, sin importar el motivo u origen, se considera falta disciplinaria (...) "*¹

En el caso que nos atiende, y de conformidad con el comportamiento de la servidora; la falta recaería en "Faltamiento de la Palabra a su compañeros de trabajo; para mayor abundamiento, es necesario traer a colación el pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, recaído en la Casación Laboral No 2016-2014-LIMA, el cual señala que: "(...) esta Sala Suprema

¹ Manual del Servicio Civil, pág. 627 - 628





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC

considera que se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores."

En consecuencia, presuntamente existiría responsabilidad de la Servidora **ELVIA DELIA VARGAS BAZÁN** quien al momento de los hechos se desempeñaba como secretaria de la Gerencia de Infraestructura, habría faltado de palabra en agravio de su compañera de trabajo la Sra. Julia Merly Cordova Cerquin; en ese sentido habría incurrido en la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el Art. 85° literal c) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, respecto a: **"c) El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor"**. Subsumido en "faltamiento de palabra a su compañero de trabajo".

E. 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:

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:
Existe afectación a las buenas relaciones de compañeros dentro de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Además del respeto mutuo que tiene que existir entre compañeros de trabajo.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
En este caso no se configura esta condición.
- El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:
En este caso no se configura esta condición.
- Circunstancias en que se comete la infracción:
La infracción se comete a raíz de que la servidora, habría faltado de palabra en agravio de su compañera de trabajo la Sra. Julia Merly Cordova Cerquin.
- Concurrencia de varias faltas:
El presente caso no se advierte la concurrencia de varias infracciones.
- Participación de uno o más servidores en la falta:
En el presente caso no se advierte la participación de más servidores.
- La reincidencia en la comisión de la falta:
El investigado no es reincidente en la comisión de las faltas descritas.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC



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

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 REMUNERACIÓN POR UN PERIODO DE DOS (02) DÍAS CALENDARIOS**, a la servidora **ELVIA DELIA VARGAS BAZÁN**, secretaria de la Gerencia de Infraestructura, por la presunta comisión de la falta prevista en el Artículo 85° inciso c) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el mismo que prescribe: c) "El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor", toda vez que la servidora habría faltado de palabra en agravio de su compañera de trabajo la Sra. Julia Merly Cordova Cerquin, en atención argumentos esgrimidos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La servidora sancionada podrán 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 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 la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos 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.

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.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 63-2022-OS-PAD-MPC



ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios al servidor investigado en su domicilio procesal ubicado en **Pasaje Bazán A - 20 – Cajamarca – 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. 21223-2020
OI – OGRRHH
STPAD
Unidad de planificación y personas
Informática
Interesados
Archivo





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)



NOTIFICACIÓN N° 141-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC

- Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N.° 63-2022-OS-PAD-MPC. (18/02/2022).**
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** a la **Sra. ELVIA DELIA VARGAS BAZÁN** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en: **Paj. Bazán A-20-Cajamarca.**
- Autoridad de PAD : **OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**
- Entidad: : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qhapac Ñan".
- Efecto de la Notificación.

Firma: [Firma] N° DNI: 26630570

Nombre: ELVIA DELIA VARGAS BAZÁN Fecha: 24 / 02 / 2022 Hora: 2:57

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.° 63-2022-OS-PAD-MPC. (05 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: DNI N°
Relación con el notificado: Fecha: / 02 / 2022 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: / 02 / 2022. 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 2022, 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 MARINAS

N° DNI: 26692902

FIRMA: [Firma]

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 2:57 pm del 24 / 02 / 2022.

OBSERVACIONES:

