RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 176-2022-OS-PAD.MPC

Cajamarca, 04 OCT 2022

VISTOS:

El Expediente N° 54509-2020; Resolución de Órgano Instructor N° 155-2021-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 141-2022-OI-PAD-MPC de fecha 20 de julio del 2022, 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.

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR (A)

- **WILIAM RUIZ LEIVA.**
  - DNI N° : 26600994
  - Cargo : Gerente de Municipal.
  - Periodo Laboral : Desde el 01 de agosto del 2015 al 31 de diciembre del 2018
  - Tipo de contrato : CAS - Decreto Legislativo Nº 1057.
  - Situación actual : Sin Vínculo Laboral vigente.

- **MILKA ROSA BAZÁN PAREDES.**
  - DNI N° : 26698276
  - Cargo : Director de la Oficina General de Administración.
  - Área/Dependencia : Gerencia Municipal
  - Periodo Laboral : Desde el 01 de agosto del 2008 al 31 de diciembre del 2018
  - Tipo de contrato : Decreto Legislativo Nº 276
  - Situación actual : Sin Vínculo Laboral vigente.

- **GINA PAOLA SÁNCHEZ CABALLERO.**
  - DNI N° : 41954874
  - Cargo : Director de la Oficina de Planificación y Presupuesto.
  - Área/Dependencia : Director de la Oficina General de Administración
  - Periodo Laboral : Desde el 07 febrero de junio del 2011 al 16 de enero del 2017
  - Tipo de contrato : Decreto Legislativo Nº 276.
  - Situación actual : Sin Vínculo Laboral vigente.

- **WALTER ERNESTO NORIEGA SOTO.**
  - DNI N° : 40246643
  - Cargo : Director de la OGGRH.
  - Área/Dependencia : Gerencia Municipal
  - Periodo Laboral : Desde el 01 de febrero del 2012 al 31 de diciembre del 2018

Escaneado con CamScanner

- Tipo de contrato : Decreto Legislativo Nº 276.
- Situación actual : Sin Vínculo Laboral vigente.

- **JOSÉ GERMÁN FLORES CABANILLAS.**
  - DNI N° : 19248093
  - Cargo : Director de la Oficina de Asesoría Jurídica.
  - Área/Dependencia : Director de la Oficina General de Administración.
  - Periodo Laboral : Desde el 05 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2018
  - Tipo de contrato : Decreto Legislativo Nº 276.
  - Situación actual : Sin Vínculo Laboral vigente.

ANTECEDENTES:

1. **Resolución de Alcaldía N°347-2016-A-MPC** (Fs. 02 - 03), de fecha 16 de diciembre de 2016, se aprueba el Pacto Colectivo para el año 2017 (rectificada mediante Resolución de Alcaldía N°107-2017-A-MPC de fecha 23 de marzo de 2017), y en el Rubro de Demandas Económicas se acordó dejar pendiente en cuanto se refiere a las pretensiones de las compensaciones económicas, hasta que el Gobierno Central legisle y/o otorgue un incremento de remuneraciones para el sector estatal (...). Además, se acordó que en cuanto al otorgamiento de la Bonificación por fallecimiento y gastos de sepelio, compensación por tiempo se servicios (4°, 5° y 6° enunciados), estos se seguirán otorgando conforme a las disposiciones legales vigentes y a los trabajadores que legítimamente les corresponde. Y en Otras Demandas se acordó: La Municipalidad Provincial de Cajamarca se compromete en **RATIFICAR** de **manera absoluta**, el respeto y el cumplimiento irrestricto de los derechos adquiridos y reconocidos, de **las remuneraciones, bonificaciones, estabilidad laboral** y otros beneficios adquiridos por los trabajadores municipales mediante negociación colectiva, conforme los establecen las normas administrativas que aprueban pactos y convenios colectivos suscritos por las partes, hasta la culminación del vínculo laboral de cada trabajador, (...).
2. Mediante **Informe Legal N° 574-2019-AL-OGGRRHH-MPC** (Fs. 04 - 12), de fecha 24 de junio del 2019, la Abogada de la OGGRRHH, informa al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, sobre los beneficios sociales pactados por negociación colectiva; concluyendo:
   a. Se verificó, que los Pactos Colectivos celebrados anteriormente que datan en el análisis desde el año 2006, han vulnerado las Leyes de presupuesto para cada año fiscal, el Decreto Legislativo N° 276 y a partir del 05 de julio del 2013, La Ley del Servicio Civil, por tal motivo. **Dichos convenios colectivos debieron declararse nulos por el órgano competente en su debida oportunidad.**
   b. Con respecto a ratificar o celebrar nuevamente un convenio colectivo, la Municipalidad Provincial de Cajamarca debe observar obligatoriamente las leyes anuales presupuesto del sector público, así como las disposiciones en materia de negociación colectiva de la Ley del Servicio Civil, vigente desde el 05 de julio del 2013 y de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, situación que no guarda coherencia con los Pactos Colectivos celebrados por la entidad, pues **todos los años se vienen ratificando, sin tener en consideración las prohibiciones efectuadas por leyes imperativas,**
   c. Que los Pactos Colectivos en referencia analizados desde el año 2006, se verifica que ninguna de las cláusulas en el rubro de Demandas Económicas, **han sido declaradas de manera expresa como permanente por las partes,** por lo tanto, la entidad no está obligada a continuar otorgando dichos beneficios, que vulneran las leyes que reglamentan las negociaciones colectivas y las leyes de presupuesto; **por tal motivo se debe solicitar que se declare la nulidad de los mismo.**

Escaneado con CamScanner

d. Que no existen derechos adquiridos por los trabajadores, teniendo en cuenta que la Constitución Política del Perú sólo recoge la Teoría de los Hechos Cumplidos, lo que implica, que las Leyes de Presupuesto vigentes para cada año fiscal, ya prohibían los incrementos de remuneraciones, cualquiera sea la forma, las cuales deberían ser consideradas al momento de negociar, por lo tanto, al no contar con cláusulas permanentes y menos derechos adquiridos mediante negociación colectiva, los Pactos Colectivos que ratifiquen tales beneficios, deben fijarse que no se vulnere las normas de presupuesto y otras que regulen la materia, **esto en contrario deben de ser declarados nulos de pleno derecho.**

e. Que, de acuerdo a la **Resolución de Alcaldía N°347-2016-A-MPC** (Fs. 10 - 07), de fecha 16 de diciembre de 2016, (rectificada mediante Resolución de Alcaldía N° 107-2017-A-MPC de fecha 23 de marzo del 2017), que aprueba el Pacto Colectivo para el año 2017, se desprende de manera literal, que se otorgarán las bonificaciones por subsidio por Fallecimiento y Luto, así como la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, de acuerdo a lo que establezca la normatividad vigente, es decir, según lo normado por la ley de la materia **y no mediante lo estipulado por convenio colectivo.**

f. En tanto, para el otorgamiento de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad se efectuará de acuerdo a las leyes y/o dispositivos legales vigentes, tal como lo establece la Resolución de Alcaldía N° 011-2018-A-MPC de fecha de 11 de enero del 2018, a través del cual, se aprueba en Pacto Colectivo para el año 2018.

g. Se deja claramente establecido que desde el año 2015 en los Pactos Colectivos, se ha dejado sentada una cláusula de dejar pendiente el tema de Demandas Económicas, teniendo en consideración que a partir de la vigencia de la Ley del Servicio Civil se prohíbe pactar sobre incrementos remunerativos, precisando de manera expresa que los representantes del SITRAMUNC acudirán a la vía arbitral, **sin embargo a ello, han ratificado los anteriores pactos colectivos, sin tomar en consideración las Leyes de Presupuesto y la Ley del Servicio Civil.**

h. Que, al estar vigente el Pato Colectivo del año 2019 aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 284-2018-A-MPC de fecha 12 de noviembre del 20148 (vigente en el año de emisión del presente informe), el cual otorga los beneficios, remuneraciones, bonificaciones, etc concedidos mediante Negociación Colectiva anterior, el carácter de permanente, y a fin de no continuar concediéndolos por no estar acorde a la Ley, por ende, **los funcionarios o quienes tenga legítimo interés en la actualidad, deben promover las acciones correspondientes a fin de solicitar la nulidad de dicho Pacto Colectivo ante el Órgano Jurisdiccional competente,** con la finalidad de no vulnerar la Ley de Presupuesto correspondiente al ejercicio del año Fiscal y la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento y sobre todo no continuar otorgando dichos incrementos, que generan perjuicio económico a la entidad.

Finalmente, se debe de remitir los actuados a las oficinas competentes, a fin, de iniciar la investigación correspondiente y determinar la responsabilidad administrativa, civil o penal si fuera el caso, **de los funcionarios y/o servidores que suscribieron y ratificaron los Pactos Colectivos a partir del año 2015 – 2018; son considerar lo establecido en las Leyes e Presupuesto para cada año Fiscal y la Ley del Servicio Civil (leyes imperativas).**

3. Mediante **Memorándum N° 405-2019-OGGRRHH-MPC** (Fs. 14), de fecha 28 de junio del 2019, el Directo de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, remite el Expediente N° 62553-2019, con todos sus actuaos a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, pata el deslinde de responsabilidades de los Pactos Colectivos cuya vigencia desde el año 2006, hasta la

Escaneado con CamScanner

fecha, han sido, celebrados contraviniendo las Leyes de Presupuesto, el Decreto legislativo N° 276 y la Ley del Servicio Civil.

Mediante **Carta N° 389-2019-ATPAD-OGGRRHH-MPC** (Fs. 15), de fecha 01 de agosto del 2019, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicita información a la Jefatura de la Unidad de Remuneraciones, Bienestar Social y Salud Ocupacional sobre los Pactos Colectivos para los años desde 2016 al 2019.

5. Mediante **Memorándum N° 0219-2019-A-MPC** (Fs. 17), de fecha 01 de agosto del 2019, el Alcalde de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, solicita alcanzar información al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, referente al Informe Legal N° 574-2019-AL-OGGRRHH-MPC, donde se formulan observaciones de los Acuerdos de Pactos Colectivos correspondientes a los años 2006 al 2019, adjuntando el Oficio N° 324-2019MPC-OCI (Fs. 71), de fecha 01 de agosto, donde el Jefe del Órgano de Control Interno Institucional solicita Información sobre lo anteriormente indicado, al Alcalde Provincial de Cajamarca.

6. Mediante **Informe N° 472-2019-OGGRRHH-MPC** (Fs. 18), de fecha 07 de agosto del 2019, el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, remite información al Alcalde Provincial, donde cumple con hacer llegar el Informe Legal N° 574-2019-AL-OGGRRHH-MPC, de fecha 24 de junio del 2019, por el que se da cuenta que los Pactos Colectivos celebrados desde el año 2006 han vulnerado las Leyes del Presupuesto, el Decreto Legislativo N° 276 y a partir del 05 de julio del 2013, la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil. A la vez informa que en atención al documento precitado, se emitió Informe N° 352-2019-OGGRRHH-MPC de fecha 28 de junio del 2019, mediante el cual se comunicó al Órgano de Control Institucionales de este Entidad las presuntas irregularidades respecto a los PACTOS Colectivos a fin de que accionen conforme a sus atribuciones, sin perjuicio de ello, se han derivado los actuados a las Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendando se inicien las investigaciones respectivas, esto último mediante Memorándum N° 405-2019-OGGRRHH-MPC, de fecha 28 de junio del 2019.

7. Mediante **Memorándum N° 0229-2019-A-MPC** (Fs. 20), de fecha 08 de agosto del 2019, el Alcalde de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, solicita alcanzar información al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, referente al Memorándum N° 405-2019-OGGRRHH-MPC, de fecha 28 de junio del 2019, solicitando se disponga a Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, le comuniquen las acciones adoptadas y el estado actual de dicha investigación, a efecto de que se informe de todo lo actuado con la finalidad de dar respuesta al Órgano de Control Institucional.

8. Mediante **Proveído N° 71832** (Fs. 19), de fecha 09 de agosto del 2019, el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, remite el Memorándum anteriormente indicado a Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para informar.

9. Mediante **Informe N° 038-2019-STPAD-OGGRRHH-MPC** (Fs. 21), de fecha 14 de agosto del 2019, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios cumple con informar al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, que mediante Carta N° 389-2019-ATPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 70), de fecha 01 de agosto del 2019, se solicitó a la Jefatura de la Unidad de Remuneraciones, Bienestar Social y Salud Ocupacional información sobre los Pactos Colectivos para los años desde 2016 al 2019, ante ello el Jefe de dicha Unidad, se apersona y manifestó que por la amplitud de información solicitada no podría ser atendido de forma inmediata, por lo que por el momento se encuentra pendiente la recaudación de dicha información.

10. Mediante **Carta N° 417-2019-ATPAD-OGGRRHH-MPC** (Fs. 22), de fecha 03 de septiembre del 2019, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios reitera solicitud de información a la Jefatura de la Unidad de Remuneraciones, Bienestar Social y Salud Ocupacional sobre los Pactos Colectivos para los años desde 2016 al 2019.

Escaneado con CamScanner

11. Mediante **Informe N° 0117-2019-URBSSO-OGGRRHH-MPC** (Fs. 24 - 60), de fecha 03 de septiembre del 2019, la Jefatura de la Unidad de Remuneraciones, Bienestar Social y Salud Ocupacional remite la información solicitada por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios conforme el Informe N° 202-2019-RP-URBSSO-OGGRRHH-MPC (Fs. 58), de fecha 02 de septiembre del 2019, del Técnico Administrativos del Área de Planillas, donde alcanza el resumen de las planillas de escolaridad, fiestas patrias, navidad, vacaciones, bonificaciones especiales del periodo comprendido del 01 de mayo al 05 de noviembre de los empleados y obreros nombrados de los años 2015 al 2018, adjuntando para esto las Reportes de pago.

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

Artículo 85° inciso q) de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil que prescribe: "q) las demás que señala la Ley"; es así en virtud al artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; precisa "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos (...) 239° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título". (texto que se encuentra establecido a la fecha en el artículo 261°de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS); por la vulneración del artículo 261°.1 numeral 9) del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D. S N° 004-2019-JUS; que prescribe:

> Art. 261°. - Faltas administrativas
> Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en caso de:
> **9) "Incurrir en ilegalidad manifiesta".**

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

Argumentos de descargo del servidor WILLIAM RUIZ LEIVA:

El servidor en mención indica que de los anexos adjuntados a la Resolución de órgano Instructor "medio magnético CD", no se adjunta copias de la actas de los pactos colectivos que supuestamente he ratificado y he suscrito, por lo que solicita se les notifique con dichas actas para corroborar mi supuesta participación (mi firma) como miembro de la comisión paritaria del pacto colectivo para el año 2017, medio probatorio necesario para deslindar responsabilidad respecto del hecho respecto del cual se me imputa, ya que ello vulnera su ejercicio al derecho de defensa; así como tampoco se adjunta la Resolución de Alcaldía N° 092-2016-A-MPC, documento con el cual supuestamente se me ha designado como miembro de la Comisión Paritaria de Pacto Colectivo para el año 2017, siendo además esos documentos no están publicados en el portal de la Municipalidad, por lo que este hecho vulnera también vulnera mi derecho de defensa [...]. Así mismo, el suscrito fue designado como Gerente de Infraestructura a partir del día 22 de marzo del 2016, mediante Resolución de Alcaldía N° 106-2016-A-MPC de fecha 18 de marzo del 2016. Mediante Resolución de Alcaldía N° 198-2017-A-MPC, de fecha 31 de mayo del 2017, se da por concluida tal designación a partir de día 31 de mayo del 2017. De la Resolución de Alcaldía N° 347-2016-A-MPC de fecha 16 de diciembre de 2016, consignada entre los folios 106 al 108 de la información alcanzada en medio magnético, en la parte de vistos precisa "...Acta de Sesión de Negociación Colectiva N° 01 y 01 de fecha 05 de mayo del 2016 y 25 de octubre del 2016, respectivamente ..."; así como el noveno párrafo del considerando de la misma resolución se desprende que la designación de los miembros de la comisión negociadora del pacto colectivo para el año 2017 ha sido con denominación del cargo, no de mi persona en específico, por lo que siendo

Escaneado con CamScanner

así el suscrito en el periodo de los hechos se desempeño como Gerente de Infraestructura, el mismo que casualmente no está en relación de unidades designadas.

Que, con fecha 22 de octubre del 2020, devolví a la Municipalidad con Carta N° 017-2020-WRL, un expediente, del mismo tema se me hizo llegar con notificación N° 325-2020-STPAD-OGGRRHH-MPC, pues si bien es cierto que en la carátula del sobre cerrado estaba consignado mi nombre, en el interior del contenido de los documentos estaba dirigido al señor JOSE GERMAN FLORES CABANILLAS, obviamente se trató de un error, por lo que devolví el expediente. Adjunta cargo.

Al respecto, de la revisión de la Resolución de Alcaldía N° 092-2016-A-MPC, se aprecia que esta es de fecha 10 de marzo del 2016, en la cual se resuelve aprobar la conformación de la Comisión Negociadora para que se avoque a la absolución del pliego de reclamos presentados por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca – SITRAMIC; designándose como miembros de la misma, por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca a:

- Gerente Municipal : Presidente
- Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica : Secretario
- Director de la Oficina General de Administración : Miembro
- Director de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto: Miembro
- Director de la Oficina de Secretaría General : Miembro
- Director de la Oficina General de Recursos Humanos : Miembro

Y, siendo que, de acuerdo a lo indicado por el servidor investigado, éste en la fecha en la que se suscribió la Resolución de Alcaldía N° 092-2016-A-MPC (10 de marzo del 2016) – la cual designa a los miembros de la comisión, éste se encontraba como Gerente de Infraestructura, designado mediante Resolución de Alcaldía N° 106-2016-A-MPC, de fecha 18 de marzo del 2016 hasta el 31 de mayo del 2017, fecha en que fue concluida la designación mediante Resolución de Alcaldía N° 198-2017-A-MPC.

Por lo que, el servidor investigado William Ruiz Leiva, al no tener la designación de Gerente Municipal, en la fecha en la que se cometieron los hechos, por lo cuales se le apertura procedimiento administrativo disciplinario, **corresponde absolver al servidor investigado**, por la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el artículo en el artículo 85° literal q) dela Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que prescribe: "q) Las demás que señale la Ley', falta por la vulneración del artículo 261°.1 numeral 9) del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D. S N° 004-2019-JUS que prescribe: "9) Incurrir en ilegalidad manifiesta."

Argumentos de descargo de la servidora GINA PAOLA SÁNCHEZ CABALLERO:

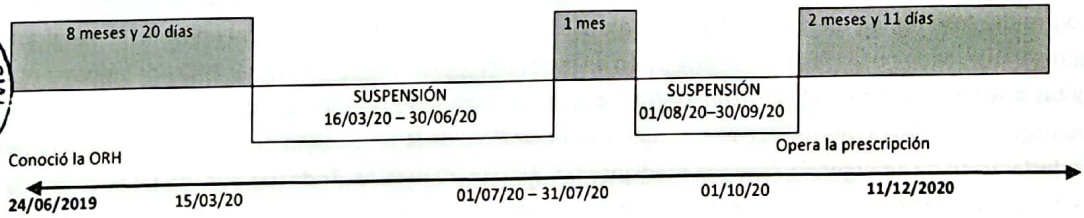
[...] En el presente caso, se puede evidenciar que de conformidad con la Resolución del Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC, de fecha 07 de octubre de 2020, notificada el 12 de octubre del año 2020, se establece como fecha de toma de conocimientos por parte de RRHH de la falta que se desprende sancionador, el 24 de junio del año 2019, con la emisión del Informe Legal N° 574-2019-AL-OGGRRHH-MPC. En ese sentido, cabe señalar que el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (03) años contados a partir de la comisión de la falta y un (01) año a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o de la que haga sus veces [...]. Es entonces que la toma de conocimientos de la Dirección de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, el día 24 de junio del año 2019, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, tenía hasta el 24 de junio del año 2020 para dar inicio al respectivo PAD en

Escaneado con CamScanner

contra del suscrito [...] En consideración a lo expuesto y teniendo en cuenta el plazo trascurrido desde la toma de conocimientos de la supuesta falta a sancionar (24/06/2019) hasta la emisión y notificación de la Resolución del Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC (07/10/2020 y 12/10/2020) has pasado 297 y 300 días respectivamente. Sin embargo, como se indicó previamente a la Gerencia Municipal mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 256-2021-GM-MPC, declara nula la Resolución del Órgano Instructor y retrotrae el procedimiento a su calificación, esto es lo regresa al inicio del procedimiento disciplinario. Es entonces, desde el inicio del procedimiento disciplinario con la expedición y notificación de la Resolución del Órgano Instructor, hasta la notificación de la Resolución de Gerencia Municipal que la declara nula, han transcurrido 363 y 361 días respectivamente, a lo que se debe sumar las 297 o 300 días de lo transcurrido desde la toma de conocimiento por parte de RRHH hasta el inicio o notificación de la resolución declarada nula, haciendo un total de 660 días a lo cual se le debe sumar los demás días desde la notificación de la resolución de Gerencia Municipal hasta la fecha de presentación del presente escrito. Por otro lado, se puede evidenciar que el procedimiento disciplinario versa sobre la presunta falta cometida a razón del pacto colectivo efectuado para el año 2017 y que fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 347-2016-A-MPC, la misma que fue dada el 16 de diciembre del año 2016. En consecuencia, desde la emisión de dicho acto administrativo que aprueba el pacto colectivo realizado por la comisión paritaria, hasta la dación de la Resolución de Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC de fecha 07 de octubre de 2020, notificada el 12 de octubre del año 2020, han trascurrido más de tres años de cometida la supuesta falta, correspondiendo de la misma forma, declarar su prescripción. Consecuentemente a lo expuesto y en aplicación de las normas expuestas párrafos arriba, así como por el transcurso del tiempo el cual supera en demasía el año y los tres años previstos en las normas acotadas, se debe declarar la prescripción del presente procedimiento disciplinario.

De los fundamentos del descargo de la servidora investigada, plantea la prescripción del presente procedimiento administrativo disciplinario y, siendo ello así que, corresponde analizar si en efecto ha operado la prescripción.

Para el caso en concreto, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos tomó conocimientos de los hechos, el 24 de junio de 2019, según Informe Legal N° 574-2019-AL-OGGRRHH-MPC, por lo que, la prescripción habría operado el 24 de junio de 2020; sin embargo, se debe tener en cuenta la suspensión del cómputo de los plazos de los procedimientos administrativos dispuesta en el marco del Estado de Emergencia Nacional, el mismo que se ha dado en varios momentos, y que a razón de ello, la prescripción operaría el, tal como se muestra en el siguiente gráfico:



En consecuencia, del gráfico antes descrito, se evidencia, **que la prescripción no ha operado**, asimismo, el inicio del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se dio mediante Resolución de Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC, con fecha 07 de octubre del 2020 (dentro del plazo del año) Y, siendo que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 256-2021-GM-MPC, de fecha 04 de octubre del 2021, se declara la Nulidad de Oficio de la Resolución de Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC; consecuentemente se retrotrae el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta.

En ese sentido, se advierte que, con fecha 07 de octubre de 2020, mediante Resolución de Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC se dio inicio al procedimiento sancionador y que, la fecha en la que,

Escaneado con CamScanner

prescribía era el 11 de diciembre del 2020, haciendo aún un lapso de tiempo de 2 mese 4 días entre una fecha y otra. Y pues al haberse declarado la nulidad con fecha 04 de octubre del 2021, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 256-2021-GM-MPC, hay que tener en cuenta que, la nulidad suspende el plazo de la prescripción, por lo cual, se contabiliza el plazo de dos meses, cuatro días que aún faltaba para la prescripción inicial; contabilizándola desde el 04 de octubre del 2021 hasta el 06 de diciembre del 2021 (fecha ultima en la que prescribe y tiene plazo la secretaría técnica de procedimientos disciplinarios para inicio del mismo). Y siendo que, se inició procedimiento disciplinario con fecha 12 de octubre del 2021, mediante Resolución de Órgano Instructor N° 155-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC, dentro del plazo.

Argumentos de descargo del servidor WALTER ERNESTO NORIEGA SOTO:

[...] La Resolución que aprueba el Pacto Colectivo para el año 2017, lo suscribe el Alcalde Provincial de Cajamarca, más no los miembros de la comisión paritaria. Siendo que la participación de los miembros de la comisión paritaria, a los cuales se les imputa los cargos, ha sido por llegar a los acuerdos que supuestamente contravienen las normas vigentes y estos documentos, son los únicos que demuestran dicha participación. En esta oportunidad, tampoco se ha anexado dichos documentos, así como también se ha anexado dichos documentos, así como también no se ha anexado la Resolución que designa a los imputados – entre ellos el suscrito – como integrantes de la Comisión Paritaria, documentos que sin lugar a dudas son faltantes para determinar la imputación. En referencia a la Resolución de Alcaldía N° 347-2016-A-MPC, de fecha 16 de diciembre del año 2016, si bien es cierto que dicho acto administrativo, ha sido emitido con la fecha anteriormente indicada, también es cierto que extrayendo del contenido de dicho documento (debido a que no forma parte del expediente y no ha sido alcanzado al investigado), en la parte del Visto de la referida resolución, se hace mención al "Acta de Sesión de Negociación Colectiva N° 01 y 02, de fecha 05 de mayo del 2016 y 25 de octubre del 2016", siendo entonces que, la supuesta falta administrativa cometida por los miembros de la Comisión Paritaria, entre ellos el suscrito, ha sido cometida en esta última fecha por tratarse de una falta continuada.

Habiendo determinado la fecha de la comisión de la supuesta falta, cabe señalar que el artículo 94° de la Ley N° 30057, establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomar conocimiento para la oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga de sus veces [...]. Es entonces que, de conformidad con la fecha consignada en el Acta de Negociación Colectiva descrita en el párrafo quinto, la comisión de la falta imputada, ha sido el día 25 de octubre del año 2016, por lo que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, tenía de acuerdo a la normativa citada, hasta el 24 de octubre del año 2019, para dar inicio al respectivo PAD en contra del suscrito, en atención al transcurso de los tres (3) años establecidos en la norma. Es necesario agregar que, dado que la fecha de prescripción de la potestad de la entidad de iniciar PAD por las presuntas faltas que se imputan en el acto administrativo que apertura el PAD en mi contra, ha prescrito el 24 de octubre del año 2019, no se hace necesario hacer un análisis de la suspensión de plazos determinada por la declaración de emergencia sanitaria mediante D.S. N° 044-2020-PCM. Toda vez que, de tal declaratoria, la potestad sancionadora de la entidad había prescrito con una demora de 142 días, mismo criterio podemos determinar a la fecha de emisión de la Resolución de Gerencia Municipal N° 256-2021-GM-MPC, que declarar la nulidad de oficio de la resolución del Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC [...] El informe legal N° 574-2019-AL OGGRRHH-MPC de fecha 24 de junio del 2019, la abogada de la OGGRRHH, informa sobre beneficios sociales pactados por negociación colectiva. Sin embargo, para que el expediente haya sido derivado a dicho profesional, ha tenido primero que ser recepcionado por la Oficina de Gestión de RRHH, ello lógicamente con fecha anterior a la emisión del citado informe. Razón por la cual, queda acreditado que la OGGRRHH, habría tomado conocimiento del hecho con anterioridad, información que su representada no ha cumplido con señalar y mencionar en el presente caso, lo cual genera una enorme vulneración del debido proceso, por ocultamiento de información [...].

Escaneado con CamScanner

Con lo expuesto previamente, debemos de advertir que en el presente procedimiento, no existe en el expediente, prueba alguna que demuestre primero que el suscrito, haya formado parte de la comisión paritaria, en segundo lugar, no se puede demostrar, ya que no obra un documento que lo sustente, que el suscrito haya participado y sobre todo aprobado, las faltas que se indican en la resolución de apertura del PAD, dicho en otras labras, no es posible individualizar la comisión de las presuntas faltas imputadas al suscrito, vulnerando ello el debido proceso y el derecho a la defensa. [...] Esto es que la conformación de la comisión paritaria, estuvo compuesta por cinco representantes de la entidad y representantes de la Organización Sindical (los cuales también son servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca), esto se podría verificar de la Resolución que los designa, si es que hubiera sido incorporada al procedimiento.

De conformidad con lo expuesto en el punto anterior y, atendiendo a la composición de la comisión paritaria, así como a las funciones de esta, se colige que el arribo a los acuerdos del convenio colectivo para el año 2017, fue por expresa voluntad de todos los miembros de dicha comisión y no únicamente por parte de los funcionarios representantes de la entidad. Dicho esto, mal se hace en iniciar procedimientos disciplinarios únicamente a los representantes de la entidad, lo que vulnera el debido proceso al no haber determinado con exactitud a los posibles infractores de las normas administrativas o en su defecto, al no haber precisado en el acto administrativo que apertura PAD, los motivos o motivación de su exclusión, vulnerando una vez más la debida motivación y con ello el debido procedimiento.

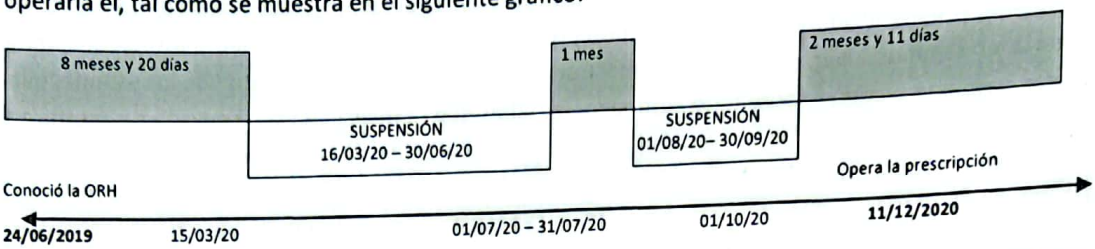
[...] Respecto de la falta administrativa, debemos de manifestar que, en ambas secciones no se detalla con exactitud que norma jurídica se habría vulnerado o no se realiza la imputación de manera precisa, lo que se hace es una imputación de manera generalizada cayendo en la ambigüedad, toda vez que en la primera sección, se imputa a ver incurrido en ilegalidad manifiesta, al ratificar y suscribir el pacto colectivo (sin especificar el año del pacto colectivo), al no haber considerado los establecido en las normas presupuestales para cada año fiscal (sin especificar el número de leyes), y en la segunda sección, se imputa haber incurrido en ilegalidad manifiesta por vulnerar leyes de presupuesto de los años fiscales del 2005 al 2018 (no detalla el número de las leyes), la Ley Servir y su Reglamento General (no se detalla que artículos de norma se vulneran) y además adiciona un nuevo cuerpo normativo, que es el artículo 44 del D.L. N° 276. Entonces tenemos a todas luces que, nos encontramos ante una imputación ambigua, no existiendo con ello un quebrantamiento a mi derecho de defensa y a m i derecho al debido procedimiento, así como la vulneración del principio de tipicidad [...]. Debemos referirnos también, a que los pactos colectivos a que se hace mención en la Resolución de Órgano Instructor, han sido ratificados cada año, y no afectan la disponibilidad presupuestal, toda vez de los mismos documentos anexados en el CD del presente expediente, se verifica que estos han sido otorgados sin mayor dificultada, no constituyendo un desmedro para la actual administración ni habiendo ocasionado perjuicio a la institución, toda vez que los acuerdos tomados por la comisión paritaria, únicamente reconocen lo ya existente y se comprometen a respetar lo que sin lugar a dudas, ya haya obtenido la calidad de actos administrativos firmes.

De los fundamentos del descargo del servidor investigado, plantea la prescripción del presente procedimiento administrativo disciplinario y, siendo ello así que, corresponde analizar si en efecto ha operado la prescripción.

Para el caso en concreto, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos tomó conocimientos de los hechos, el 24 de junio de 2019, según Informe Legal N° 574-2019-AL-OGGRRHH-MPC, por lo que, la prescripción habría operado el 24 de junio de 2020; sin embargo, se debe tener en cuenta la suspensión del cómputo de los plazos de los procedimientos administrativos dispuesta en el marco del Estado de

Escaneado con CamScanner

Emergencia Nacional, el mismo que se ha dado en varios momentos, y que a razón de ello, la prescripción operaría el, tal como se muestra en el siguiente gráfico:



En consecuencia, del gráfico antes descrito, se evidencia, **que la prescripción no ha operado**, asimismo, el inicio del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se dio mediante Resolución de Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC, con fecha 07 de octubre del 2020 (dentro del plazo del año) Y, siendo que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 256-2021-GM-MPC, de fecha 04 de octubre del 2021, se declara la Nulidad de Oficio de la Resolución de Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC; consecuentemente se retrotrae el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta.

En ese sentido, se advierte que, con fecha 07 de octubre de 2020, mediante Resolución de Órgano Instructor N° 131-2020-OI-PAD-MPC se dio inicio al procedimiento sancionador y que, la fecha en la que, prescribía era el 11 de diciembre del 2020, haciendo aún un lapso de tiempo de 2 mese 4 días entre una fecha y otra. Y pues al haberse declarado la nulidad con fecha 04 de octubre del 2021, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 256-2021-GM-MPC, hay que tener en cuenta que, la nulidad suspende el plazo de la prescripción, por lo cual, se contabiliza el plazo de dos meses, cuatro días que aún faltaba para la prescripción inicial; contabilizándola desde el 04 de octubre del 2021 hasta el 06 de diciembre del 2021 (fecha ultima en la que prescribe y tiene plazo la secretaría técnica de procedimientos disciplinarios para inicio del mismo). Y siendo que, se inició procedimiento disciplinario con fecha 12 de octubre del 2021, mediante Resolución de Órgano Instructor N° 155-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC, dentro del plazo.

Respecto de que no existe en el expediente, prueba alguna que demuestre que el suscrito, haya formado parte de la comisión paritaria, al respecto, de los medios probatorios en el expediente se aprecia la Resolución de Alcaldía N°107-2017-A-MPC de fecha 23 de marzo de 2017, en la que se ha consignado los sellos de visto bueno de cada una de las unidades y/o gerencias que han participado y, que han dado la conformidad al **RATIFICAR** pacto colectivo para el año 2017; dentro del cual está el visto bueno del Director de la Oficina General de Recursos Humanos, con lo que se acredita su participación en la ratificación de este pacto colectivo.

Respecto de que, solamente se ha iniciado procedimiento sancionador a los miembros de la comisión y no a los representantes del sindicato; respecto de ello hay que tener en cuenta que, la potestad disciplinaria de la Administración Pública se refiere a la atribución que tiene el Estado para evaluar el comportamiento de los funcionarios y servidores civiles, para preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas. En ese sentido, cuando el servidor administrativo contraviene el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad, interviene el Derecho Administrativo, a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a graves del cual se evalúa el comportamiento de los funcionarios y servidores civiles, para preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas.

Respecto de que, no se detalla con exactitud que norma jurídica se habría vulnerado o no se realiza la imputación de manera precisa, al respecto de los medios probatorios existentes en el expediente, se observa que se ha tipificado la falta administrativa prescrita en el artículo 261°.1 numeral 9) del TUO de la

Escaneado con CamScanner

Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D. S N° 004-2019-JUS; que prescribe: "Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en caso de: **9) "Incurrir en ilegalidad manifiesta".** Por ratificar y suscribir los Pactos Colectivos, sin considerar lo establecido en las Leyes Presupuestales para cada año fiscal y la Ley del Servicio Civil.

Así mismo, dentro de los actos de administración en el trámite del presente Expediente Administrativo, mediante Carta N° 124-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC, de fecha 21 de julio del 2022, se remite proyecto de Informe de Órgano Instructor.

Mediante Informe de Órgano Instructor N° 141-2022-OI-PAD-MPC, de fecha 20 de julio del 2022, se recomienda:

- **SANCIONAR CON DESTITUCIÓN** a los servidores **MILKA ROSA BAZÁN PAREDES, GINA SÁNCHEZ CABALLERO, WALTER ERNESTO NORIEGA SOTO** y **JOSÉ GERMÁN FLORES CABANILLAS, miembros que conformaron la Comisión Paritaria del Pacto Colectivo para el año 2017**; por la comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso q) de la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil que prescribe: q) Las demás que señale la Ley"; por la vulneración del artículo 261°.1 numeral 9) del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D. S N° 004-2019-JUS; que prescribe: **"9) Incurrir en ilegalidad manifiesta"**. Toda vez que, los servidores en mención ratificaron y suscribieron el Pacto Colectivo contenido en la Resolución de Alcaldía N° 347-2016-A-MPC, mediante la Resolución de Alcaldía N° 107-2017-A-MPC, de fecha 23 de marzo del 2017; sin considerar lo establecido en las Leyes Presupuestales para cada año fiscal y la Ley del Servicio Civil. De acuerdo a los fundamentos expuestos en el presente informe.
- **EXCLUIR** al servidor **WILLIAM RUIZ LEIVA**, por la comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso q) de la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil que prescribe: q) Las demás que señale la Ley"; por la vulneración del artículo 261°.1 numeral 9) del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D. S N° 004-2019-JUS; que prescribe: **"9) Incurrir en ilegalidad manifiesta"**. Toda vez que el servidor en mención ha demostrado fehacientemente que no ha participado en la Comisión Paritaria, ello de acuerdo a los fundamentos expuestos en el presente informe.

En ese sentido, mediante Carta N° 126-2022-STPAD -OGGRRHH-MPC, se notifica a la servidora Milka Rosa Bazán Paredes, para que haga el uso de su derecho a la defensa a través de un informe oral.

Mediante Carta N° 127-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC, de fecha 01 de agosto del 2022, se notificó a la servidora Gina Paola Sánchez Caballero, para que haga el uso de su derecho a la defensa a través de un informe oral.

Mediante Carta N° 128-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC, de fecha 01 de agosto del 2022, se notificó al servidor Walter Ernesto Noriega Soto, para que haga el uso de su derecho a la defensa a través de un informe oral.

Mediante Carta N° 129-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC, de fecha 02 de agosto del 2022, se notificó al servidor José, para que haga el uso de su derecho a la defensa a través de un informe oral.

Escaneado con CamScanner

Mediante Escrito de fecha 05 de agosto del 2022, la servidora Gina Paola Sánchez Caballero, solicita informe oral. Así mismo, la misma servidora a través de escrito presentado con fecha 10 de agosto del 2022, basándose en el Artículo 247 y 259 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, indica y solicita que se declare la caducidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Mediante Acta de asistencia a Informe Oral N° 04-2022 de fecha 10 de agosto del 2022, se lleva a cabo el informe oral solicitado por la servidora Gina Paola Sánchez Caballero, el mismo que es oralizado por su abogado defensor Wilder Orlando Villegas Ventura, quien manifiesta que ha identificado en el presente expediente que no obra un acuerdo o pacto colectivo en una prueba documental manifiesta, mas que la resolución 594 y 519 en la cual solamente obra el visto bueno de mi representada, entonces por tanto, nosotros avalaríamos que simplemente se está teniendo como prueba documental objetiva dentro del expediente que obra en autos, únicamente la resolución fijada el 16 de setiembre del año 2016 en la cual corresponde simplemente a la resolución de alcaldía por la cual tampoco vemos dentro de la participación de los imputados al alcalde, evidentemente quien suscribe dicha resolución, esos sería por un lado técnico y nosotros vamos a refrendar nuestra defensa, informe oral en una cuestión de caducidad, si bien es cierto la Ley 30057, ni su reglamento, ni la directiva N° 02-2015-SERVIR han establecido los plazos de caducidad, más que solamente los plazos manifiestos de prescripción, nosotros no vamos por la prescripción y no vamos por la suprema autoridad de la norma; misma que indica que cuando la ley servir o su reglamento o directiva no han especificado de forma técnica, objetiva o subjetiva en la vía legal parámetro o margen legal se debe de aplicar de forma supletoria la Ley N° 27444 y si este no es suficiente podemos ir al ordenamiento civil. En este caso, hemos identificado en el artículo 257 de la Ley 27444, los plazos que son materia de caducidad en Procedimiento Administrativo Disciplinario, recordemos que el Artículo 259 indica que se puede aplicar normas especiales las cuales pueden afectar o vulnerar el proceso sancionador disciplinario de la ley general de Procedimiento Administrativo. Entonces viendo la supletoriedad y al margen de que no se puede vulnerar el derecho de mi patrocinada respecto de los plazos de caducidad, voy a dar cuenta de que mi patrocinada fue notificada el 15/10/2021 con la Resolución 155-2021 de fecha 12/10/2021, misma que es la Resolución de Órgano Instructor que apertura Procedimiento Administrativo Disciplinario a la cuanta 9 meses que tenemos para poder desarrollar el tema de la caducidad, nosotros tendríamos que haber obtenido una resolución de sanción al día 15 de julio del 2022, a la fecha nosotros no tenemos una resolución de sanción, por tanto el proceso esta caduco [....].

Así mismo, el servidor investigado José Germán Flores Cabanillas, también solicita caducidad administrativa, aduciendo que el plazo para resolver los procedimientos sancionadores, como es el PAD, iniciados de oficio es de nueve (9) meses contando desde la fecha de notificación de la imputación de cargos [...]. En esa línea de razonamiento, colegimos que la fecha de imputación de cargos es el día 19 de octubre de 2021, donde se me notificó (notificación N° 517-2021-STPAD-LOGGRRHH-MPC), la Resolución de Órgano Instructor N° 155-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC, iniciado el PAD contra mi persona como miembro de la Comisión Paritaria del Pacto Colectivo para el año 2017, y que la fecha 09 de agosto del 2022 han transcurrido en demasía el plazo legal de (9 meses) sin resolver, ni se ha ampliado dicho plazo, por lo tanto ha operado la CADUCIDAD del procedimiento administrativo disciplinario de manera automática, debiendo proceder as u archivo.

En ese sentido corresponde hacer la aclaración sobre la aplicación del plazo de caducidad del procedimiento en el régimen disciplinario de la Ley N2 30057, ley del Servicio Civil.

Escaneado con CamScanner

El artículo 259° del Texto Único Ordenado de la ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, regula la figura de la caducidad del procedimiento sancionador, estableciendo que el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Asimismo, precisa que dicho plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento.

Por su parte, de acuerdo a lo previsto en el numeral 247.2 del artículo 247 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, las normas correspondientes al capítulo de procedimiento sancionador del referido cuerpo normativo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales. En ese sentido, las normas de dicho capítulo también resultan de aplicación supletoria al PAD regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) y la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil." Sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que la aplicación supletoria de una norma general no puede suponer la variación de la naturaleza de alguna institución jurídica regulada en la norma especial. Por el contrario, dicha aplicación supletoria opera únicamente en los supuestos no regulados por la norma especial y en tanto resulte congruente con su naturaleza.

En ese sentido, es de advertir que en el régimen disciplinario no se ha previsto la figura de caducidad del procedimiento disciplinario, sino que el plazo establecido en el segundo párrafo del artículo 94 de la Ley del Servicio Civil, de un (1) año entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución opera como un plazo de prescripción y no de caducidad, tal como se ha desarrollado en el numeral10.2 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil

Consecuentemente, no resultaría posible que vía aplicación supletoria del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General se modifique la naturaleza de la figura de prescripción del Procedimiento Administrativo Disciplinario regulada por el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aplicando la figura de la caducidad del procedimiento establecida en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, pues estas constituyen instituciones jurídicas distintas y con efectos diferenciados.

El servidor investigado José Germán Cabanillas, también plantea nulidad, prescripción y aspectos fundamentales a tener en cuenta, según el cual indica que en la referida resolución de inicio de PAD en el ítem D respecto a "Normas Jurídicas Presuntamente Vulneradas:" Indica el artículo 261.1 inciso 9 del TUO de la Ley 27444, Ley de Procedimientos Administrativos General aprobado mediante Decreto Supremo N° 044-2019-JUS que establece: "Incurrir en Ilegalidad manifiesta". Al respecto debemos precisar lo siguiente: a) Hemos incurrido en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a nuestro cargo ..." Debemos precisar ser parte de una Comisión Negociadora, comúnmente llamada Comisión Paritaria para la negociación colectiva, debe entenderse que esta última es un procedimiento administrativo, si fuera así debería estar en el TUPA de la entidad edil, como corresponde a todo procedimiento administrativo, la respuesta es NO, la negociación colectiva no es un procedimiento administrativo, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto en la Sentencia 0003-2013-AI/TC, este Tribunal manifestó que:

Escaneado con CamScanner

La negociación colectiva es el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en el contexto de una relación laboral. En ese sentido, dentro del respeto del orden público constitucional, la Constitución impone al Estado el deber de fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacifica de los conflictos laborales. Al lado de estas tareas de fomento y estimulo, al Estado también le corresponde la obligación constitucional de asegurar y garantizar que los convenios aprobados tengan "fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)" (fundamento 54).

En consecuencia, La Negociación Colectiva se ejercita a través de una Comisión Paritaria tanto por parte del Empleador y la Otra del SINDICATO, esta se realiza en un contexto de una relación laboral y por su naturaleza NO ES UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, siendo este último un conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que conduzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados (Art. 29 de la Ley 27444).

Nuestro accionar ha sido ilegal, ¿Hemos transgredido de modo notaria una norma superior? HA QUEDADO CLARO QUE SE RESPETÓ LA LEY DE PRESUPUESTO, NO HUBO AUMENTOS REMUNERATIVOS NI OTROS BENEFICIOS LABORALES DE CONTENIDO ECONÓMICO COMO PUEDE VERSE EN EL ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, por lo tanto, NO EXISTE UNA ILEGALIDAD MANIFIESTA [...].

Sin perjuicio de lo arriba solicitado, interpongo prescripción del PAD por lo siguiente: De la revisión de las Resoluciones de Alcaldía N° 347-2016-A-MPC del 16/12/2016 y N° 107-2017-A-MPC del 23/03/2017 se puede sustraer la fecha del acta final (Acta N° 2 de fecha 25 de octubre de 2016) de la Negociación Colectiva, fecha que debe considerarse, donde se cometió la supuesta falta y desde donde se inicia el plazo prescriptorio hasta el 19 de octubre del 2021, fecha donde se notificó (notificación N° 517-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC), la Resolución de Órgano Instructor N° 155-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC de fecha 12 de octubre de 2021, iniciando el PAD contra mi persona como miembro de la Comisión Paritaria del Pacto Colectivo para el año 2017, han transcurrido cuatro (4) años y diez (10) meses, por lo tanto ha operado la prescripción.

En ese contexto, nos pronunciaremos solo respecto de la negociación colectiva, ya que la prescripción planteada por el servidor investigada ha ya sido desarrollada líneas arriba y ha quedado demostrado que al caso en concreto no opera la prescripción.

Siendo ello así, el **convenio colectivo** es el acuerdo en el cual se establecen las condiciones de trabajo y productividad tras la negociación colectiva entre empresarios y representantes de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 28.2 de la Constitución Política, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Este documento tiene las características siguientes:

- Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.
- Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial

Sobre la prohibición de negociación de conceptos económicos dentro del Sector Público, referida en la Resolución de apertura del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, toda vez que en ella se precisa que, de conformidad con la Ley del Servicio Civil, Decreto Legislativo 276 y así como las normas

Escaneado con CamScanner

presupuestales, lo que se podría resumir que las entidades, se encuentran prohibidas de negociar con sus servidores, directa o a través de sus Organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen aumentos remunerativos y que son nulos todos aquellos convenios que arriben a lo anteriormente dicho.

Para ello, si bien es verdad que tales normas habrían ordenado la prohibición de negociar conceptos económicos dentro de una negociación colectiva en el sector público; sin embargo, se deberá tener presente que a través de los procesos acumulados en el **Exp. N° 0025-2013-PI/TC** el Tribunal Constitucional ya ha **establecido preliminarmente que la prohibición de incrementar ingresos económicos (conforme a la presunta prevalencia de las normas de presupuesto) tendría un serio defecto de inconstitucionalidad**, al no apreciar argumento suficiente para poder extender en todas sus expresiones o dimensiones tal prohibición de manera permanente.

En ese sentido, si a través del Exp. N° 0025-2013-P I/TC, el órgano de control de la constitución ha señalado que la prohibición permanente vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva previsto en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, al precisar:

> *"(...) A juicio de este Tribunal Constitucional resulta pertinente anotar que el hecho de que la negociación colectiva en materia de remuneraciones en el ámbito de la administración pública pueda limitarse por causas objetivas o justificadas no significa que este derecho fundamental deba limitarse en todas sus expresiones y dimensiones. Por el contrario, el Estado debe procurar promoverla negociación colectiva (..) Lo anterior (...) no desvanece la obligación de desarrollar la negociación colectiva bajo las reglas que permitan llegar a un acuerdo y que no traben esa posibilidad desde un inicio (...) Corresponde al Estado, como empleador, adecuar - dentro de un margen temporal y razonable- los salarios de los servidores públicos al contexto económico - social del país (...) Con todo, un eventual reajuste de las remuneraciones de los servidores civiles no puede ser contrario al principio de equilibrio presupuestal reconocido en los artículos 77y 78 de la Constitución (...)"*

Por consiguiente, se podrá apreciar que lo establecido en la Ley de Servicio Civil N° 30057 deberán interpretarse conforme al derecho a la negociación colectiva amparado en nuestra Constitución Política del Estado, así como el fomento de la misma, a través de la admisión sobre la negociación de conceptos económicos a través del propio procedimiento de negociación permitido.

Además, se deberá tener presente que en diversos procesos constitucionales (Exp. N° 0025-2013-PITC- y acumulados, así como en el Exp. N° 003-2013- PI/TC) ya se ha determinado que la posibilidad de incorporación de los conceptos remunerativos sin la necesidad actual de sujetar tal posibilidad a una aprobación parlamentaria; pues a sostener preliminarmente que:

> *"(...) Corresponde al legislador definir cuáles son las instancias gubernamentales competentes para participar en los procesos de negociación y los limites dentro de los cuales es posible arribar a acuerdos sobre incremento de remuneraciones de los trabajadores públicos (...)" (Exp Nº 0025-2013-PI/TC) "(...)Es labor del legislador establecer un marco legal que garantice el reajuste salarial de los trabajadores. pero también la de garantizar que estos no excedan a lo razonable (...)" (Exp. Nº 003-2013-PIUTC) (...)".*

Escaneado con CamScanner

Sin embargo, debido al propio devenir de la realidad nacional, se ha demostrado que el Congreso de la República no ha cumplido con promulgar una norma en el cual se admita la posibilidad que los trabajadores públicos puedan acceder a incrementos económicos dentro de un procedimiento de negociación colectiva con el empleador público.

En ese sentido, al existir la prerrogativa constitucional de admitir la posibilidad de admitir los incrementos remunerativos a través del ejercicio del presente derecho fundamental, nos debemos adherir a la posición asumida por el Tribunal Constitucional y admitir la posibilidad dentro del cual, ya sea en un proceso de negociación colectiva o en un proceso ordinario laboral, se podrá validar un incremento de ingresos económicos o permitir que las partes intervinientes puedan negociar tal concepto dentro de una negociación colectiva válida, conforme a la primacía de los derechos fundamentales antes descritos sobre la sola literalidad normada en la Ley de Servicio Civil N° 30057.

Con ello, se reitera que, si bien es verdad que tales normas han ordenado la prohibición de negociar conceptos remunerativos dentro de una negociación colectiva dentro del sector público, pero se deberá tener presente que -a través de los procesos acumulados en el Exp. N° 0025 2013-PI/TC- el Tribunal Constitucional ha precisado claramente que la prohibición de incrementar ingresos económicos, conforme a la prevalencia de las normas de presupuesto, no se podrá extender en todas sus expresiones o dimensiones de manera permanente, por lo que, la negociación colectiva, se encuentra conforme a las normas contempladas en la Constitución y normas internacionales de trabajo emitida por la OIT.

Agregando, además, que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de Lima ya se ha pronunciado respecto a la aplicación de los extremos de la Sentencia del Tribunal Arbitral recaída en el Expediente N° 0025-2013-P/TC que no se encuentran aún vigentes por la vacatio sententiae, por cuanto que en la Apelación NLPT N° 4968-2017 LIMA sobre Impugnación de Laudo Arbitral, señalando lo siguiente:

(...) Respecto al agravio contenido en el literal a), relativo la aplicación indebida de la sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, Expedientes Nos. 0025-2013-PI/TC, 003-2014-PI/TC, 008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, debemos decir lo siguiente:

i) Que, la mencionada sentencia declaró inconstitucionales los artículos 31°.2, 40 42 y 44°.b, entre otras normas de la Ley N° 3 0057, Ley del Servicio Civil, estableciéndose que procedía la negociación colectiva de aspectos económicos los servidores públicos y las entidades estatales a las que pertenecieran.

ii) ii) Que, si bien la sentencia de inconstitucionalidad del 26 de abril de 2016 ha sido objeto de vacatio sententiae, ello no es impedimento para que esta Sala de la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme al artículo 51° y segundo párrafo de artículo 138° de la Constitución Política del Perú se pronuncie sobre la aplicación en este caso concreto de los artículos de la Ley del Servicio Civil antes citados.

iii) Que los artículos 31°.2, 40°, 42° y 44° b de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, contravienen expresamente el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, Convenio sobre relaciones colectivas de trabajo en la Administración Pública, 1978 ratificado por la Décimo Sétima Disposición Final de la Constitución de 1979; por lo que devienen en inaplicables a este caso concreto.

Escaneado con CamScanner

iv) v) Que, siendo inaplicables a la presente causa los artículos 31°.2, 40°, 42° y 44 de la Ley N° 30057, la argumentación de la parte apelante sobre el agravio materia de análisis deviene en infundada.

Aunado a ello, el Tribunal Constitucional con fecha 26 de abril de 2016, en los procesos acumulados signado con N° 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC, y 0017-2014-P-IC, declaró la Inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública, pues se refiere que, en dicha sentencia, el Tribunal Constitucional ha establecido un lapso de vacatio sententiae solamente empezara a contarse desde la primera Legislatura 2016-2017, y que no podrá exceder de un año. Siendo ello así, tenemos en su fundamento 98 lo siguiente:

> *(...) Ahora bien, habría que señalar que el artículo 6 de la Ley 30114 que prohíbe incrementos de remuneraciones de los empleados públicos, que han sido objeto de control en la presente Sentencia, en realidad repiten una restricción presente en el ordenamiento peruano desde el año 2006. Esta práctica legislativa constituye una situación de hecho inconstitucional, ya que el Congreso de la República ha establecido una limitación permanente al derecho de negociación colectiva de los trabajadores públicos, aun cuando la prohibición analizada solo es admisible transitoria o temporalmente, y siempre que transcurran circunstancias excepcionales. Por ello, dicha limitación al derecho de negociación colectiva es inconstitucional (...)*

Es decir, del contenido de la misma se advierte que esta tiene por objeto reafirmar que los trabajadores de la administración pública tienen derecho a acceder a incrementos remunerativos a través de la negociación colectiva como lo consagra la Constitución Política del Estado, criterio que ha sido asumido en sendas sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República.

Debemos referirnos también, a que los pactos colectivos a que hace mención la Resolución del Órgano Instructor, han sido ratificados cada año, y no afectan la disponibilidad presupuestal, no constituyendo un desmedro para la actual administración ni habiendo ocasionado perjuicio a la institución, toda vez que los acuerdos tomados por la comisión paritaria, únicamente reconocen lo ya existente y se comprometen a respetar lo que sin lugar a dudas, ya ha obtenido la calidad de actos administrativos firmes.

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 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 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: ABSOLVER a los servidores **MILKA ROSA BAZÁN PAREDES, GINA SÁNCHEZ CABALLERO, WALTER ERNESTO NORIEGA SOTO** y **JOSÉ GERMÁN FLORES CABANILLAS, miembros que conformaron la Comisión Paritaria del Pacto Colectivo para el año 2017**; por la comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso q) de la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil que prescribe: q) Las demás que señale la Ley"; por la vulneración del artículo 261°.1 numeral 9) del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D. S N° 004-2019-JUS; que prescribe: **"9) Incurrir en ilegalidad manifiesta"**. Toda vez que, los servidores en mención ratificaron y suscribieron el Pacto Colectivo contenido en la Resolución de Alcaldía N° 347-2016-A-MPC, mediante la Resolución de Alcaldía N° 107-2017-A-MPC,

Escaneado con CamScanner

de fecha 23 de marzo del 2017; sin considerar lo establecido en las Leyes Presupuestales para cada año fiscal y la Ley del Servicio Civil. De acuerdo a los fundamentos expuestos en el presente informe, en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO: EXCLUIR al servidor **WILLIAM RUIZ LEIVA**, por la comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso q) de la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil que prescribe: q) Las demás que señale la Ley"; por la vulneración del artículo 261°.1 numeral 9) del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D. S N° 004-2019-JUS; que prescribe: **"9) Incurrir en ilegalidad manifiesta"**. Toda vez que el servidor en mención ha demostrado fehacientemente que no ha participado en la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR la presente resolución a los investigados en sus domicilios: **William Ruiz Leiva** en su domicilio ubicado en Jr. San Sebastián N° 356 del Distrito, Provincia y Departamento de Cajamarca; **Milka Rosa Bazán Paredes** en su domicilio ubicado en Jr. Ayacucho N° 647 del Distrito, Provincia y Departamento de Cajamarca; **Gina Sánchez Caballero** en su domicilio ubicado en el Jr. Los Pinos N° 919 del Distrito, Provincia y Departamento de Cajamarca; **Walter Ernesto Noriega Soto** en su domicilio ubicado en Fonavi II, Edificio 22, Departamento 302 del Distrito, Provincia y Departamento de Cajamarca; y a **José Germán Flores Cabanillas** en su domicilio ubicado en la Mz. F, Lote 17, Urb. Los Sauces, Etapa I del Distrito de Pimentel, Provincia de Chiclayo, Región Lambayeque.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Municipalidad Provincial de Cajamarca
Abg. Luis Enrique Alcántara Huamán
SECRETARIO GENERAL

Municipalidad Provincial de Cajamarca
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo
DIRECTOR

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
C.P.C. Carlos Cholán Alvites
DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN
- Exp. N° 54509-2020
- Interesado
- Archivo
- Informática
- UPDP
- STPAD

Escaneado con CamScanner

NOTIFICACIÓN N° 601-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. **DOCUMENTO NOTIFICADO:**
RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N°176-2022-OS-PAD-MPC, del 04 de octubre del 2022, que contiene **09 F.**

Institución : Municipalidad Provincial de Cajamarca, sito: Av. Alameda de Los Incas "QHAPAC ÑAN"

Órgano Instructor: **Comisión Ad Hoc Permanente para Funcionarios Públicos de la MPC**

2. **DATOS DEL NOTIFICADO:**
Nombre : José German Flores Cabanillas.
DNI : 19248093

Dirección : **Mz. F, Lote 17, Urb. Los Sauces, Etapa I Del Distrito Pimentel Provincia de Chiclayo**

3. **DATOS DE LA PERSONA QUE RECEPCIONA EL ACTO ADMINISTRATIVO**

NOMBRE: Jeman Flors Cabanillas

Vínculo con la persona notificada: titular

D.N.I.: 19248093

Fecha y Hora Entregada:

Firma:

26/10/2022

Municipalidad Provincial de Cajamarca
CENTRO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
MESA DE PARTES
24 OCT. 2022
Folios 1
Hora 14:24 Reg. N° 1508
Firma

JOSE GERMAN FLORES CABANILL
PIMENTEL / CHICLAYO / LAMBAYE
MZ. F, LOTE 17 URB. LOS SAUCES
00012290970001

3

Escaneado con CamScanner

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 600-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 176-2022-OS-PAD-MPC. (04/10/2022).** Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE ABSOLVER:** 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. WALTER ERNESTO NORIEGA SOTO en** su centro laboral o en su domicilio real ubicado en: **FONAVI II -- Edif.22 Dpto.302, -Cajamarca.**
2. **Autoridad de PAD** : **COMISIÓN AD HOC PERMANENTE PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MPC.**
3. **Entidad:** : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
   Av. La Alameda de los Incas–Complejo Gran "Qhapac Ñan".
4. **Efecto de la Notificación.**

Firma:..... **N° DNI:**.....

Nombre:..... **Fecha:** ...../ 10 /2022 **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.° 176-2022-OS-PAD-MPC. (09 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por:.....DNI N°.....

Relación con el notificado: .....Fecha...../ 10 / 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: [ ]

_____ **Fecha:** .... / 10/ 2022.Hora.....

NOTIFICADOR:

DNI N°: 26692902

Observaciones: .....

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

En La ciudad de Cajamarca siendo las 13:20 del día 20 de octubre del 2022, el Sr. Fernando Castillo M., notificador de la STPAD-MPC, se hizo presente en la dirección: FONAVI II Edif. 22 Dpto. 302 con el objeto de entregar los actos del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD). Asimismo se deja constancia que: No es posible ubicar al TITULAR DE LA NOTIFICACION se trata a menores de edad. 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..... NEGATIVA....., se deja constancia de las características del lugar y/o predio en donde se ha notificado de acuerdo a Ley.

N° SUMINISTRO/MEDIDOR: 45544681 **N° DEL INMUEBLE DEL COSTADO:** 303

MATERIAL DEL INMUEBLE : Noble **N° DE PISOS:** Cinco

COLOR DE INMUEBLE Verde **/OTROS DETALLES**

COLOR DE PUERTA Cedro **MATERIAL DE PUERTA** Madera

7. NOTIFICADOR: FERNANDO CASTILLO MARIÑAS FIRMA: .....

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 13:20 del 20./ 10 /2022.

OBSERVACIONES: Se notificó bajo puerta; con 10 Folios.
.....

Escaneado con CamScanner

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 599-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 176-2022-OS-PAD-MPC. (04/10/2022).**
Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE ABSOLVER**: 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 a la **Sra. GINA PAOLA SÁNCHEZ CABALLERO** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **JR. LOS PINOS N° 919 -Cajamarca.**
2. **Autoridad de PAD : COMISIÓN AD HOC PERMANENTE PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MPC.**
3. **Entidad: : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
Av. La Alameda de los Incas–Complejo Gran "Qhapac Ñan".
4. **Efecto de la Notificación.**

Firma:..... **N° DNI:**...../.....

Nombre:..... **Fecha:** ...../ 10 /2022 **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.° 176-2022-OS-PAD-MPC. (09 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: Winy Karyna Huamón Alcántara DNI N° 76939519

Relación con el notificado: Cuñada Fecha 25 / 10 / 2022 hora 13:20

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: .... / 10/ 2022.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 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 MARIÑAS FIRMA: .....

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 13:20 del 25 / 10 /2022.

OBSERVACIONES: .....
.....

2

Escaneado con CamScanner

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 598-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 176-2022-OS-PAD-MPC. (04/10/2022).**
Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE ABSOLVER:** 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 a la **Sra. MILKA ROSA BAZÁN PAREDES** en su domicilio real ubicado en **Jr. Ayacucho N° 647 -Cajamarca.**

2. **Autoridad de PAD** : **COMISIÓN AD HOC PERMANENTE PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MPC.**

3. **Entidad:** : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
Av. La Alameda de los Incas–Complejo Gran "Qhapac Ñan".

4. **Efecto de la Notificación.**

Firma:..... **N° DNI:**.....

Nombre:..... **Fecha:** ...../ 10 /2022 **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.° 176-2022-OS-PAD-MPC. (09 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: Alejandro Hugo Perez Quiroz DNI N° 26705021

Relación con el notificado: E.S.P.D. Fecha 20 / 10 / 2022 hora 3.25pm

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:** .... / 10/ 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 MARIÑAS FIRMA: .....

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 3:25 p.m del 20 / 10 /2022.

OBSERVACIONES: .....
.....

Escaneado con CamScanner

947915055

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 597 -2022-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. **DOCUMENTO NOTIFICADO:**
RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N°176-2022-OS-PAD-MPC, del 04 de octubre del 2022, que contiene **09 F.**

Institución : Municipalidad Provincial de Cajamarca, sito: Av. Alameda de los Incas "QHAPAC ÑAN"

Órgano Sancionador: Comisión Ad Hoc Permanente para Funcionarios Públicos de la MPC.

2. **DATOS DEL NOTIFICADO:**
3. Nombre : **WILLIAM RUIZ LEIVA.**
4. DNI : 26600994
5. Dirección : **Jr. Santo Toribio Mogrovejo 348-Urb. San Andrés I Etapa –Trujillo- La Libertad.**

6. **DATOS DE LA PERSONA QUE RECEPCIONA EL ACTO ADMINISTRATIVO**

NOMBRE: William Ruiz Leiva

Vínculo con la persona notificada:

D.N.I.: 26600994

Fecha y Hora Entregada: 25.10.2022. 11:15 am.

Firma:

Escaneado con CamScanner