



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 18-2023-OS-MPC

Cajamarca, **09 FEB 2023**

VISTOS:

El Expediente Exp. N° 82845-2021 (Ref. Exp. N° 32421-2021); Resolución de Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 245-2022-OI-PAD-MPC de fecha 12 de diciembre 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):

■ ALEJANDRO JULCA REQUELME

- DNI N° : 26606243
- Cargo : Orientador
- Área/Dependencia : Oficina General de Administración – Centro de Atención al Ciudadano
- Periodo Laboral : Desde el 20 de enero del 1983 a la fecha
- Tipo de contrato : Decreto Legislativo N.º 276
- Situación laboral : Con vínculo laboral

B. ANTECEDENTES:

1. Mediante Informe N° 01-2021-CAC-MPC, 26 de abril del 2021, el servidor Alejandro Julca Requelme, en conjunto con otro servidores (María Esperanza Chilón Chilón, Liliam Janet Rojas Huaripata e Iván Zavaleta Honorio), informan a la Oficina General de Administración que no han recibido la capacitación necesaria para poder cumplir con las labores asignadas teniendo en consideración que a partir del 19 de abril el sistema cambió y se pasó a usar el sistema de casilla electrónica, sin embargo al no haber recibido los alcances ni la capacitación necesaria para poder cumplir con la labor asignada, se les ocasiona una serie de dificultades obstaculizando la fluidez con que se debe de atender al ciudadano usuario de este sistema, lo cual ocasiona repetidas quejas y malestar. Por lo que solicitan de manera inmediata se coordine la capacitación de forma presencial con documentos que cuentan en casilla electrónica, siendo necesaria para cumplir con sus labores, deslindando de esta manera cualquier malestar, queja y/o responsabilidad que la falta de capacitación pudiera ocasionar, tanto al público usuario como al personal de MPC.
2. Que, mediante Informe N° 137-2020-UIS-OGA-MPC, de fecha 10 de noviembre del 2020, el Jefe de la Unidad e Informática, Ing. Juan Miguel Díaz Vásquez, informa al Director de Administración, que el Sistema de Trámites Digitales: Casilla Electrónica ya se encuentra disponible para ingresar a la etapa de puesta en producción, este sistema ha superado satisfactoriamente cada una de las etapas estándares del desarrollo de sistemas. La Unidad de Informática y Sistemas está a la espera de la aprobación formal del TUPA 2020, luego de este acto la Unidad de Modernización de la Gestión Institucional deberá hacernos entrega del archivo digital para dicha data ser ingresada a la base de datos del Sistema de Trámites Digitales: Casilla Electrónica, este proceso tomará tres días para ya estar disponibles para su uso del ciudadano. Así mismo hace de conocimiento que se ha capacitado a los trabajadores del CAC en tres oportunidades en el manejo de los módulos "ciudadano" y "administración" del Sistema de Trámites Digitales: Casilla Electrónica. Adjunta registro de asistencia.
3. Que, del registro de reuniones y capacitaciones, realizado con fecha 20 de octubre del 2020 en la Sala de Reuniones de Informática y Sistemas, figura el nombre del servidor Alejandro Julca Requelme, como asistente a la capacitación "Capacitación en las funcionalidades del sistema de Casilla Electrónica de la MPC, para lo cual consigna su firma.

Av. Alameda de los Incas 9
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

4. Que, del registro de reuniones y capacitaciones, realizado con fecha 09 de noviembre del 2020 en el MAC-MPC, figura el nombre del servidor Alejandro Julca Requelme, como asistente a la capacitación "Capacitación In Situ Casilla Electrónica", para cual consigna su firma.
5. Que mediante Informe N° 0060-2021-UIS-OGA-MPC, de fecha 06 de mayo del 2021, el Jefe de Informática y Sistemas, Ing. Juan Miguel Díaz Vásquez, informa al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, que rechaza rotundamente lo manifestado por los trabajadores que firman el Informe N° 01-2021-CAC-MPC, prueba de ello son las capacitaciones en las Funcionalidades del Sistema de Casilla Electrónica que se les ha brindado en cuatro oportunidades a los trabajadores del Centro de Atención al Ciudadano en el año 2020 (13 de agosto, 28 de agosto, 10 de octubre y 09 de noviembre) tal cual se advierte del Informe N° 137-2020-UIS-OGA-MPC, que su despacho emite a la Oficina General de Administración y donde figuran registrados y con firma las asistencias de los trabajadores que firman el Informe 001-2021-CAC-MPC. Así mismo a pedido de la Oficina General de Administración en el mes de abril 2021, se vuelve a realizar una retroalimentación en el manejo del Sistema de Trámites en Línea Casilla Electrónica. Adjunta registro de asistencia con la firma de los trabajadores que asistieron.
6. Que, del registro de reuniones y capacitaciones, realizado con fecha 28 de abril del 2021 en la Sala de Reuniones de Informática y Sistemas, figura el nombre del servidor Alejandro Julca Requelme, como asistente a la capacitación "Retroalimentación a operadores del MAC en el manejo del Sistema de Trámites en Línea Casilla Electrónica".

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

De conformidad con el Artículo 85°: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

q) Las demás que señale la Ley

Por lo cual, debemos remitirnos al Artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, que data:

Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.

En ese sentido, constituye falta disciplinaria, el incumplimiento de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, por lo que, luego del análisis del presente expediente, se advierte que el servidor, habría inobservado el principio establecido en el artículo 6° numeral 5, de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que prescribe:

Artículo 6° Principios de la Función Pública:

Numeral 5) Veracidad: "Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos".

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

De los hechos configurados en el presente caso, son los siguientes:

Mediante Informe N° 01-2021-CAC-MPC, 26 de abril del 2021, el servidor Alejandro Julca Requelme, en conjunto con otros servidores (María Esperanza Chilón Chilón, Liliam Janet Rojas Huaripata e Iván Zavaleta Honorio), informan a la Oficina General de Administración que **no han recibido la capacitación necesaria para poder cumplir con las labores asignadas** teniendo en consideración que a partir del 19 de abril el sistema cambió y se pasó a usar el **sistema de casilla electrónica**, sin embargo al no haber recibido los alcances ni la capacitación necesaria para por cumplir con la labor asignada, se les ocasiona una serie de dificultades obstaculizando la fluidez con que se debe de atender al ciudadano usuario de este sistema, lo cual ocasiona repetidas quejas y malestar. Por lo que solicitan de manera inmediata se coordine la capacitación de forma presencial con documentos que cuentan en casilla electrónica, siendo necesaria para cumplir con sus labores, deslindando de esta manera cualquier malestar, queja y/o responsabilidad que la falta de capacitación pudiera ocasionar, tanto al público usuario como al personal de MPC.

En ese sentido se emite el Informe de Precalificación N° 83-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC, a través del cual, se recomienda iniciar procedimiento administrativo, contra el investigado **ALEJANDRO JULCA REQUELME**, por la presunta falta prevista en el

literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; precisa que "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que prescribe en el Artículo 6 inciso 5 - Principios de la Función Pública: Principio de Veracidad.- Referido a la conducta: "Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos". Toda vez que el servidor investigado, habría faltado a la verdad a través del Informe N° 01-2021-CAC-MPC, 26 de abril del 2021, dirigido al jefe de la oficina General de Administración, mediante el cual indica **que no han recibido la capacitación necesaria para poder cumplir con las labores asignadas en el sistema de casilla electrónica**; cuando en realidad, este si ha recibido capacitaciones respecto del tema hasta en tres oportunidades

De la misma manera se emite la Resolución de Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD-MPC, en la que se dispone en su artículo primero iniciar procedimiento administrativo disciplinario y en su artículo segundo se concede a la investigada el plazo de (05) cinco días hábiles desde la notificación a fin de efectivizar su derecho a la defensa y tenga la posibilidad de emitir sus descargos correspondientes adjuntando sus pruebas.

Mediante Escrito de fecha 03 de mayo del 2022, el administrado solicita se aclare la Resolución de Órgano Instructor N°62-2022-OI-PAD-MPC.

Mediante Informe N° 30-2022-STPAD-MPC, de fecha 10 de mayo del 2022, se recomienda disponer la rectificación del error material incurrido en la Resolución de Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD-MPC, del 25 de abril del 2022.

Mediante Resolución de Órgano Instructor N° 112-2022-OGGRRHH-MPC, de fecha 12 de mayo del 2022, se resuelve: **DECLARAR LA RECTIFICACIÓN DE OFICIO DE LA RESOLUCION DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 62-2022-OI-PAD-MPC**, del 25 de abril del 2022, y corregir lo resuelto en el artículo primero, a través del cual se resuelve: iniciar procedimiento administrativo disciplinario y en su artículo segundo se concede a la investigada el plazo de (05) cinco días hábiles desde la notificación a fin de efectivizar su derecho a la defensa y tenga la posibilidad de emitir sus descargos correspondientes adjuntando sus pruebas.

El servidor fue notificado válidamente, a través de la Notificación N° 364-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC, el día 27 de abril del 2022, a horas 12:04 am, quien presenta descargo respectivamente, lo cuales corresponde analizar:

Descargo del servidor Alejandro Julca Requelme:

[...] Respecto al error de fondo advertido en La Resolución de Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD-MPC, modificado como un error material con la Resolución de Órgano Instructor N° 112-2022-OGGRRHH, el que adolece de un error de fondo, debido a que no contiene en la parte resolutive el sentido final de la decisión del Órgano Instructor, por lo que el acto administrativo es nulo de pleno derecho; sin embargo se ha intentado conservar el acto administrativo con la emisión de la Resolución de Órgano Instructor N° 112-2022-OGGRRHH, alegando que solo se trataría de un error material [...]. Como se puede apreciar, los errores materiales son aquellos que no son atribuibles a la manifestación de voluntad o razonamiento contenido en el acto, siendo ello así el no haber manifestado en la parte resolutive de la Resolución de Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD-MPC, la voluntad o el razonamiento contenido en el acto (no ha manifestado la voluntad de iniciar procedimientos administrativo disciplinario), se convierte en un error de fondo que produce su nulidad de pleno derecho, es en ese entender la supuesta rectificación material producida con la Resolución de Órgano Instructor N° 112-2022-OGGRRHH, también es nula de pleno derecho, por lo que debe emitirse una nueva resolución declarando su nulidad y retrotraer el procedimiento al estado del inicio de la instrucción administrativa, asumiendo que el administrado recién en ese momento puede hacer ejercicio de su derecho de defensa.

Respecto a la prescripción de la acción punitiva para instaurar procedimiento disciplinario por las faltas que se imputa [...] En ese sentido, de la revisión del reporte de consultas del sistema de trámite documentario, el Expediente N° 32421-2021 (presentación de Informe N° 001-2021-CAC-MPC) fue presentado ante la Dirección General de Administración el día 26 de abril de 2021, y fue recepcionado por dicha dirección el día 27 de abril del mismo año, así mismo la dirección de administración deriva el expediente a la Dirección de General de Recursos Humanos el día 27 de abril del año 2021, siendo esta la fecha que la referida dirección toma conocimiento de la presunta falta, por lo que el plazo de prescripción se contara desde el 27 de abril de 2021. Ahora bien, tenemos que la toma de conocimiento de la supuesta falta por parte de recursos humanos se produjo el 27 de abril del 2022, tal como lo establece el TUO de la Ley 27444, plazo que ha la fecha superado en demasía, como a quedado sentado en los párrafos precedentes se me intentó interrumpir el plazo de prescripción el día 27 de abril del 2022, con la Resolución de Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD-MPC, la misma que es nula por un error de fondo como ya se quedó sustentado líneas arriba, puesto que en la referida resolución no se ha manifestado la voluntad de la administración siendo este un error de manifestación de fondo que no puede ser salvado como si fuera un error material tal como ha sucedido en el presente caso con la emisión de la Resolución de Órgano Instructor N° 112-2022-OGGRRHH que también es nula de pleno derecho. En tal sentido, la prescripción de la acción en el presente caso ha operado, por lo que el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario debe ser declarado prescrito y consecuentemente debe ser archivado.

Respecto a lo informado en el Informe N° 01-2021-CAC-MPC, se advierte que mi persona en ningún momento niega haber recibido alguna capacitación sino más bien señala que dichas capacitaciones no fueron suficientes atendiendo a la complejidad del manejo de la casilla electrónica. Por otro lado, podrá notar usted que dicho informe no se hizo con el ánimo o mala fe de mentir o causar algún perjuicio al área o compañeros que están encargados de dichas capacitaciones, ni mucho menos se informó con falsedad, pues dicho informe solo tuvo el propósito de informar y a la vez solicitar ser realice una capacitación de forma presencial con los documentos que contamos en la casilla electrónica, más no con ejemplos de prueba que son muy distintos a la realidad del trabajo que realizamos, conforme se puede verificar del informe materia de la presente instrucción que ofrecemos como medio probatorio.

En ese contexto, corresponde analizar punto por punto lo esgrimido y argumentado por el servidor investigado, en el descargo presentado con fecha 18 de mayo del 2022.

- Respecto de la solicitud de nulidad de la Resolución Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD, debido a que aparentemente no existe manifestación de voluntad por parte de la entidad de iniciar procedimiento administrativo y, que como consecuencia de ello se convierte en un error de fondo que produce su nulidad de pleno derecho.

De la referida resolución se aprecia del contenido de la misma que versa y trata de una resolución que resuelve iniciar PAD en contra del servidor pues, para la emisión de la misma, se ha seguido con la estructura del acto que inicia PAD, establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR; además de ello hay que tener presente que para declarar la nulidad de pleno derecho de un acto administrativo, el artículo 10 de D.S. N° 004-2019-JUS, prescribe y detalla las causales en las cuales es procedente dicha nulidad, de las cuales, al caso en concreto no configura ninguna de ellas.

En ese contexto, la figura de la nulidad de pleno derecho es la que se genera o produce por la existencia de vicios de carácter trascendente en el acto administrativo, que al caso en concreto no ha sucedido, pues de la Resolución de Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD, se aprecia que este en la parte resolutive, en efecto existe un error material, pero con conservación del acto administrativo, la cual fue corregido mediante Resolución de Órgano Instructor N° 112-2022-OGGRRHH-MPC, ello de conformidad a lo prescrito en el Artículo 212 del D.S. N° 004-2019-JUS –Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, referente a la corrección de errores materiales.

Así mismo, hay que tener presente que la validez de un acto administrativo, alude a «que los actos y las normas que se derivan de esos actos, son actos que serán considerados administrativos en sentido estricto. Para ello, dicho acto debe cumplir de antemano con los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico».

Entonces, un acto es válido únicamente cuando concurren los elementos esenciales fijados por las normas jurídicas que los crean y dan lugar a su existencia.

Nuestro ordenamiento (Artículo 3 del D.S. N° 004-2019-JUS –Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General) identifica cinco elementos o requisitos de validez del acto administrativo: 1) Competencia, 2) Objeto o contenido, 3) Finalidad pública, 4) Motivación, 5) Procedimiento regular.

Requisitos de validez que se ha cumplido al haber emitido tanto la Resolución Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD, así como en la Resolución de Órgano Instructor N° 112-2022-OGGRRHH-MPC.

- Respecto de su solicitud de prescripción de la acción punitiva para instaurar procedimiento disciplinario de por las faltas que se le imputan.

De la revisión de las documentales existentes en el presente expediente, se aprecia que la Oficina de Recursos Humanos, toma conocimiento del Informe N° 01-2021-CAC-MPC, de fecha 26 de abril del 2021, a través del cual el servidor Alejandro Julca Requelme en conjunto con otros servidores (María Esperanza Chilón Chilón, Liliam Janet Rojas Huaripata e Iván Zavaleta Honorio), informan a la Oficina General de Administración que no han recibido la capacitación necesaria para poder cumplir con las labores asignadas [...] el 29 de abril del 2022 cuando el Jefe de Recursos Humanos deriva dicho informe a la Oficina de Administración.

Sin embargo, de la **comisión de la supuesta falta administrativa** recién toma conocimiento con fecha 06 de mayo del 2021, a través del Informe N° 060-2021-UIS-OGA-MPC, siendo que para contabilizar el plazo de un año (01) este se cumple del 06 de mayo del 2022 y, la Resolución de Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD-MPC, fue emitida con fecha 25 de abril del 2022, notificada con fecha 27 de abril del 2022, dentro del plazo.

En razón de lo expuesto, es necesario determinar la responsabilidad del servidor Alejandro Julca Requelme, quien según su descargo, en ningún momento su persona niega haber recibido alguna capacitación sino más bien señala que dichas capacitaciones no fueron suficientes, atendiendo a la complejidad de la casilla electrónica y, que dicho informe no se realizó con el ánimo o mala fe de mentir o causar daño, ni mucho menos se informó con falsedad, sin embargo dicho informe solo tuvo el propósito de informar y a la vez solicitar se realice una capacitación de forma presencial [...]. Respecto de ello, de la documental obrante en el presente expediente, se observa que el servidor investigado ha recibido en tres oportunidades, tal cual se acredita con el Informe N° 137-2020-UIS-OGA-MPC, de fecha 10 de noviembre del 2020, Informe N° 060-2021-UIS-OGA-MPC, de fecha 06 de mayo del 2021, Registro de Reuniones capacitaciones de fecha 28 de abril del 2021, Registro de Reuniones, capacitaciones de fecha 20 de octubre del 2020 y Registro de Reuniones capacitaciones de fecha 09 de noviembre del 2021.

Sin embargo de las documentales obrantes en el presente expediente, se aprecia que en total se llevaron a cabo seis capacitaciones, las que se realizaron en las siguientes fechas: 13 y 28 de agosto del 2020, 20 de octubre del 2020, 09 de noviembre del 2020, 09 de abril del 2021 y, la última capacitación que realizaron fue con fecha 28 de abril del 2021, siendo en total de seis veces que se les capacitó en el tema y de forma presencial, de las cuales el servidor acudió solamente a tres capacitaciones, tal cual se ha establecido en el párrafo anterior.

En ese contexto, corresponde indicar o determinar con cuantas capacitaciones cree el servidor que se encuentra totalmente capacitado en el tema de Casilla Electrónica, si éste solamente acudió a tres capacitaciones, pues en las demás fechas en las que este no acudió, se desconoce el motivo. Así mismo, corresponde indicar que el sistema de Casilla Electrónica cuenta con un manual que bien ha podido ser consultado por el servidor para cualquier duda o consulta que pueda tener, independientemente de las capacitaciones que se pudieron realizar en el tema.

Que, respecto de la presunta falta administrativa, esta se encuentra prescrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; precisa que "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que prescribe en el Artículo 6 inciso 5 - Principios de la Función Pública: Principio de Veracidad.- "Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos".

En relación a ello, del Informe N° 01-2021-CAC-MPC, de fecha 26 de abril del 2021, se evidencia que el servidor en conjunto con otros servidores, informan que no han recibido la capacitación suficiente para poder cumplir con las labores asignadas, sin embargo, líneas más abajo indican que deslindan responsabilidades que la **falta de capacitación pudiera ocasionar**; existiendo en tanto una contradicción por parte de ellos mismos. Si bien, el servidor investigado, luego de la emisión de este informe, comunica a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a través del Informe N° 01-2021-MPC. OGA-MAC-EIZH, que, al percatarse de algunos inconvenientes en el manejo de la casilla electrónica, se vieron en la imperiosa necesidad de elaborar del Informe N° 01-2021-CAC-MPC, en donde solicitan la capacitación de forma presencial y, que a criterio de éste las primeras capacitaciones han sido direccionadas a una inducción de uso de la casilla electrónica; al respecto lo cierto es que el servidor solamente ha acudido a tres capacitaciones tal cual se ha acreditado con las documentales que obran en el presente expediente administrativo: Informe N° 137-2020-UIS-OGA-MPC, de fecha 10 de noviembre del 2020, Informe N° 060-2021-UIS-OGA-MPC, de fecha 06 de mayo del 2021, Registro de Reuniones, Capacitaciones de fecha 28 de abril del 2021, Registro de Reuniones, Capacitaciones de fecha 20 de octubre del 2020 y Registro de Reuniones, Capacitaciones de fecha 09 de noviembre del 2020, de un total de 06 capacitaciones que se dieron en el tema y, respecto de ello, corresponde precisar y hacerse la pregunta de cuantas capacitaciones cree que el servidor investigado puede estar capacitado o preparado en el tema de Casilla Judicial, ello teniendo en cuenta que este solamente acudió a tres capacitaciones.

En razón de lo expuesto, se ha determinado y acreditado que el servidor en mención, si tuvo capacitaciones en el tema de casilla electrónica, tal cual se ha acreditado de los medios de prueba que existen en el presente expediente, los cuales corroboran que si se les capacitó en el tema: Informe N° 137-2020-UIS-OGA-MPC, de fecha 10 de noviembre del 2020, Informe N° 060-2021-UIS-OGA-MPC, de fecha 06 de mayo del 2021, Registro de Reuniones, Capacitaciones de fecha 28 de abril del 2021, Registro de Reuniones, Capacitaciones de fecha 20 de octubre del 2020 y Registro de Reuniones, Capacitaciones de fecha 09 de noviembre del 2020. En ese sentido el servidor investigado ha incurrido en la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; precisa que "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que prescribe en el Artículo 6 inciso 5 - Principios de la Función Pública: Principio de Veracidad.- Referido a la conducta:

"Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos". **Siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía.**

E. CON RESPECTO AL INFORME ORAL:

Haciendo prevalecer lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", establece en su apartado 17, numeral 17.1 que: **"Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (03) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil. El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora de conformidad con lo establecido en el artículo 112° del Reglamento. [...]".** Así mismo, la Ley N° 30057, señala en el Artículo 93.2: **"Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única."**

En razón a ello, mediante Carta N° 396-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 61, de fecha 20 de diciembre del 2022, donde se le concede el plazo de tres días hábiles, para que, haga uso de su derecho a defensa.

Mediante Expediente N° 2022084309, recepcionado con fecha 23 de diciembre del 2022, el servidor Alejandro Julca Requelme solicitó se le indique la fecha y hora para rendir su informe.

Mediante Carta N° 023-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC, de fecha 16 de enero del 2023, se fijó fecha para la realización del informe oral, siendo el día viernes 03 de febrero del 2023, a las 08:30 am.

Mediante Acta de Asistencia de Informe Oral N° 10-2023, de fecha 03 de enero del 2023, siendo las 08:50 am, se dejó constancia que el servidor investigado se presentó para rendir su informe oral, el mismo que se realizó en presencia del director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, manifestando lo siguiente:

- El servidor juntos a tres compañeros realizan el Informe N° 001-2021-CAC-MPC, en el cual se advierte que en ningún momento niegan haber recibido alguna capacitación sino más bien señala que dichas capacitaciones no fueron suficientes atendiendo a la complejidad del manejo de la casilla electrónica. Por otro lado, podrá notar usted que dicho informe no se hizo con el ánimo o mala fe de mentir o causar algún perjuicio al área o compañeros que están encargados de dichas capacitaciones, ni mucho menos se informó con falsedad, pues dicho informe solo tuvo el propósito de informar y a la vez solicitar ser realice una capacitación de forma presencial con los documentos que contamos en la casilla electrónica.

Por su parte la Resolución de Órgano Instructor N° 62-2022-OI-PAD-MPC, adolece de un error de fondo, debido a que no contiene en la parte resolutive el sentido final de la decisión del Órgano Instructor, por lo que el acto administrativo es nulo de pleno derecho; sin embargo, se ha intentado conservar el acto administrativo con la emisión de la Resolución de Órgano Instructor N° 112-2022-OGGRRHH, alegando que solo se trataría de un error material pese a que altera el sentido y el fondo de la resolución, y es en ese entender que la supuesta rectificación material producida con la Resolución de Órgano Instructor N° 112-2022-OGGRRHH, también es nula de pleno derecho, por lo que debe emitirse una nueva resolución declarando su nulidad y retrotraer el procedimiento al estado del inicio de la instrucción administrativa.

Que, de los descargos obrante en el presente expediente administrativo, así como los alegatos del informe oral del servidor, se debe tener en cuenta que, la decisión de la autoridad administrativa al momento de calificar la infracción debe observar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así como los criterios de graduación de la sanción. Al respecto, el Reglamento General de la Ley 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha prescrito en el artículo 92° respecto a los principios de la potestad disciplinaria lo siguiente: **"La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado"**; norma que nos dirige al artículo 230° de la Ley N° 27444- ley del Procedimiento Administrativo General, el mismo que establece que: **"las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción"**, dispositivo que se encuentra en concordancia con artículo IV numeral 1.4 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual establece respecto al Principio de razonabilidad lo siguiente:

"1.4). Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido".

Siendo ello así, respecto a lo vertido por el servidor es preciso señalar que, el Sr. Alejandro Julca Requelme ha reconocido haber recibido las capacitaciones, indicando que en la práctica se presentaban muchos problemas con el sistema, inconvenientes que se lograron corroborar con el Informe N° 20-2021-MAC-OGA-MPC, obrante a folio 68 a 70 del expediente administrativo, de fecha 27 de mayo del 2021, el mismo que fue suscrito por la Abg. Hayde Pérez Valdez, jefa del MAC, quien dejó constancia de los constantes inconvenientes que tenían con la casilla electrónica, hecho que justificó la solicitud de realizar las capacitaciones de manera presencial; de igual manera, se ha logrado advertir de los descargos como de los alegatos del informe oral que existe un reconocimiento de responsabilidad de forma expresa y escrita por parte del servidor investigado desde que el PAD fue iniciado, en el que consta de forma indubitable el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora, hecho que se deberá valorar teniendo en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así como los criterios de graduación de la sanción más adelante expuestos.

F. EXIMENTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA:

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se procede a evaluar si en el presente caso se configuran atenuantes y/o eximentes de responsabilidad; mismos que se encuentran previstos en el artículo 104° de la norma en comento, tan cómo se detalla a continuación:

1. Atenuantes:

a) Subsanación voluntaria de hecho infractor:

Que en el presente caso no se configura, puesto que el servidor investigado antes de la apertura de este PAD no ha realizado ninguna actuación de subsanación para su conducta infractora.

b) Reconocimiento de responsabilidad:

De los descargos obrante en el presente expediente administrativo así como de los alegatos del informe oral del servidor, se advierte que existe reconocimiento de responsabilidad de forma expresa y por escrito por parte del servidor investigado desde que el PAD fue iniciado, en el que consta de forma indubitable el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora, por lo tanto, se configura esta atenuante, por lo que se deberá variar la sanción de suspensión por una menos gravosa.

2. Eximentes:

a) La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente:

En el presente caso no configura dicha condición.

b) El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado:

En el presente caso no configuran dichos fenómenos.

c) El ejercicio de un deber legal, función cargo o comisión encomendada:

En el presente caso no configura dicha eximente.

d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa encomendada:

En el presente caso no configura dicha eximente.

e) La actuación funcional en caso de desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado, la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.:

En el presente caso no configura dicha eximente.

f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación:

En el presente caso no configura dicha eximente.

G. DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA LA INVESTIGADA:

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:
En este caso no se configura esta condición.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
En este caso no se configura esta condición.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:
En este caso no se configura esta condición.
- d) Circunstancias en que se comete la infracción:
El servidor Alejandro Julca Requelme, mediante Informe N° 01-2021-CAC-MPC, de fecha 26 de abril del 2021, informa e indica que no ha recibido la capacitación para poder cumplir con las labores asignadas respecto del tema de Casilla Electrónica, cuando en realidad se ha demostrado que su recibió capacitación en el tema hasta en tres oportunidades.
- e) Concurrencia de varias faltas:
El presente caso no se advierte la concurrencia de varias infracciones.
- f) Participación de uno o más servidores en la falta:
En el presente caso se advierte la participación de otros servidores en la comisión de la falta.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta:
El investigado no es reincidente en la comisión de la falta descrita.
- h) La continuidad en la comisión de la falta:
En 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 graduar la sanción de **SUSPENSIÓN a AMONESTACION ESCRITA** al servidor investigado.

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del 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-PMC, 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-SRVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor **ALEJANDRO JULCA REQUELME**, por la presunta falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; precisa que "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que prescribe en el Artículo 6 inciso 5 - Principios de la Función Pública: Principio de Veracidad.- Referido a la conducta: "Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos". Toda vez que el servidor investigado, ha faltado a

la verdad debido a que en el Informe N° 01-2021-CAC-MPC, 26 de abril del 2021, informan que no han recibido la capacitación necesaria para poder cumplir con las labores asignadas en el sistema de casilla electrónica, cuando en realidad si se realizó capacitaciones en el tema en seis oportunidades, de las cuales el servidor solamente acudió a tres capacitaciones en el sistema de casillas electrónicas. Esto en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa. Es cuanto informo a Usted, para los fines consiguientes¹.

ARTÍCULO SEGUNDO: El servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo presentar el impugnatorio ante la Dirección 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 Dirección 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: NOTIFICAR a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios Al servidor sancionado **ALEJANDRO JULCA REQUELME** en su domicilio real, ubicado en el **AV. VICENTE PITA N° 261-CAJAMARCA-CAJAMARCA**.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

STPAD/FJDP
Distribución:
Exp. N° 82845-2021 (Ref. Exp. N° 32421-2021)
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
STPAD
Unidad de planificación y personas
Informática
Interesado
Archivo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

Abg. Delver Gonzalez Tapia
Director General (e)

¹ Se adjunta Expediente N° 82845-2021

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 066-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 018-2023-OS-PAD-MPC. (09/02/2023).**
Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA:** Por imputación de falta de carácter disciplinario, en virtud a la Ley Servir 30057 y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM: **NOTIFICAR** la presente al Sr. **ALEJANDRO JULCA REQUELME** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en JR. VICENTE PITA N° 261-BARRIO URUBANBA -CAJAMARCA.
2. Autoridad de PAD : OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
3. Entidad: : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qhapac Ñan".
4. Efecto de la Notificación.

Firma: Alejo N° DNI: 26606243

Nombre: ALEJANDRO JULCA REQUELME Fecha: 10/02/2023 Hora: 9:55 a.m.

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° 18-2023-OS-PAD-MPC. (05 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: DNI N°
Relación con el notificado: Fecha: / 02 / 2023 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 / 2023. 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 2023, 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

N° DNI: 26692902

FIRMA: Fernando Castillo Mariñas

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 9:55 a.m. del 10/02/2023.

OBSERVACIONES: