

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 128-2023-OS-MPC

Cajamarca, 31 AGO 2023

VISTOS:

El Expediente N° 46484-2022.; Resolución de Órgano Instructor N° 185-2022-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 123-2022-OI-PAD-MPC de fecha 21 de agosto del 2023, 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.

IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADO (A):

- **SONIA DIAZ CUEVA**
 - DNI N° : 42709891
 - Cargo : Secretaría
 - Área/Dependencia : Subgerencia de Educación, Recreación y deporte
 - Tipo de contrato : Decreto Legislativo N° 276
 - Periodo laboral : Del 01 de mayo del 2014 hasta la actualidad.
 - Situación actual : Vínculo vigente con la Entidad .

ANTECEDENTES:

1. Mediante **solicitud con ticket de admisión N° 2022042189** (Fs. 02-04) de fecha 04 de julio del 2022, la servidora **SONIA DIAZ CUEVA**, solicita al Director de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personal, **Trabajo Remoto por Salud**.
2. Mediante **Informe N° 078-2022-UPDP-OGRRRH-MPC** (Fs. 05), de fecha 18 de julio del 2022, Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, sugiere al Gerente de Turismo, Cultura y Centro Histórico, asignar **Trabajo Remoto o Asignar Funciones Acordes a su Estado de Salud** a la servidora. Así mismo, de no ser posible se ponga a disposición de Recursos Humanos.
3. Mediante **Informe N° 12-2022-OGRRRH-UPDP-MPC** (Fs. 01) de fecha 21 de julio del 2022, se informa al Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas sobre la ausencia de la trabajadora **SONIA DÍAZ CUEVA**, desde el 01 de julio de 2022 hasta la actualidad (21 de julio de 2022).
4. Así mismo; mediante **informe N° 74-2022-OGRRRH-UPDP-MPC** (Fs. 07), de fecha 07 de setiembre del 2022, se informa a Jefe de la Unidad de Planificación y desarrollo de Personas- **MPC**, las inasistencias de la servidora a su centro de trabajo y se solicita indicar si la trabajadora ha sido asignada a laborar en alguna otra área u oficina y si viene cumpliendo trabajo remoto de lo contrario se procederá al descuento de haberes, toda vez que no existe registro alguno de haber realizado ni marcación física ni remota.
5. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 185-2022-OI-PAD-MPC (Fs. 12 - 13), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra de la servidora **SONIA DIAZ CUEVA**, por la presunta falta prevista en el Artículo 85 de la Ley del Servicio Civil – Ley 30054, prescribe que: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: *j) Las ausencias injustificadas por (...) más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, (...)*". Subsumiendo la conducta del servidor en las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, toda vez que la servidora inasistió injustificadamente a su centro de trabajo desde el 01 de julio hasta el 07 de septiembre del 2022, como lo informa el responsable de control de personal mediante Informe N° 74-2022-OGGRRHH-UPDP-CP-MPC, de fecha 07 de septiembre del 2022. En atención de los fundamentos en la parte considerativa.

6. En ese sentido, se notificó al servidor investigado con la Resolución de Órgano Instructor N.º 185-2022-OI-PAD-MPC y sus actuados, realizándose dicha notificación mediante cedula de Notificación N.º 656-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 14), el día 12 de diciembre del 2022.
7. En ese orden, habiéndose notificado válidamente la Resolución de Órgano Instructor N.º 185-2022-OI-PAD-MPC, la servidora hizo uso de su derecho de defensa, mediante la presentación de su escrito de descargo, presentado mediante FUT N.º 2022082568, de fecha 14 de diciembre del 2022.

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

Se investiga la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario regulada en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, artículo 85°, literal j) que prescribe: "**Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario**". Subsumiendo la conducta del servidor en **las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario**.

Toda vez que la servidora investigada, inasistió injustificadamente a su centro de labores desde el día 01 de julio de 2022 hasta el 07 de setiembre de 2022, como es informado mediante Informe N.º 074-2022-OGGRRHH-UPDP-CP-MPC.

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

Que, de la documentación obrante en el presente expediente, teniendo en cuenta el Informe N.º 74-2022-OGGRRHH-UPDP-CP-MPC, de fecha 07 de setiembre del 2022, del Responsable de Control de Asistencia de Personal, advierte que la servidora investigada **SONIA DIAZ CUEVA inasistió injustificadamente a su centro de trabajo desde el 01 de julio hasta el 07 de setiembre de 2022**. Que en dicho informe se observa el registro de marcación de la servidora, del cual se tiene que en ningún momento ha realizado marcación ni física ni remota; que no existe documento dentro de los folios obrantes que la servidora investigada justifique labor alguna que la servidora.

Con tal accionar, la investigada habría incurrido en la presunta falta disciplinaria tipificada en el artículo 85° literal j) de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe: j) "**las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios**". **Subsumiendo la conducta de la servidora en las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario**. Toda vez que la servidora investigada se ausentó injustificadamente a su centro de trabajo desde el 01 de julio hasta el 07 de setiembre del 2022.

DESCARGO PRESENTADO POR LA SERVIDORA INVESTIGADA SONIA DIAZ CUEVA, EXPEDIENTE N.º 2022082568 (FS. 16-22), DE FECHA 14 DE DICIEMBRE DEL 2022.

El servidor investigado en su escrito de descargo, realizó su defensa en los siguientes términos: **(i) Solicito nulidad del acto administrativo**, exponiendo los argumentos siguientes:

DESCARGO:

(...)

Indicar, que mi persona desde el inicio de la pandemia realizó TRABAJO REMOTO en el Área del CIAM, igualmente en la Gerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico he venido realizando trabajo remoto, por motivos de salud. Con fecha 30 de junio del año 2022, se me diagnóstica hipertensión arterial crónica donde se recomienda descanso médico por 15 días; es decir, desde la fecha imputada 1 de julio del 2022 me encontraba con descanso médico y luego solicite realizar mis labores de manera

remota a fin de no agravar mi estado de salud. El 1 de julio hago de conocimiento a la entidad mi estado de salud, con el expediente N° 2022041885, con fecha 4 de julio del 2022, solicito trabajo remoto por motivos de salud. Tramitado con el Expediente N° 2022042189.

Vulneración de derechos establecido artículo 26° de la Constitución Política del Perú principios que regulan la relación laboral, numeral 3) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Los argumentos para iniciar el proceso administrativos son muy superficiales y atentan contra mi estabilidad emocional, y legajo personal dentro de la Institución. Artículo 200° de la Constitución Política del Perú son garantías constitucionales: (...) Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. Artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020; que señala que el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo.

(...)

ANÁLISIS DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL (LA) SERVIDOR (A) Y DEMÁS DOCUMENTOS PROBATORIOS CONTENIDOS EN EL EXPEDIENTE:

En cuanto lo indicado por el servidor investigado en su escrito de descargo, tenemos que:

La servidora investigada, indica a través de su descargo que ha venido laborando en trabajo remoto en la Gerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico en las fechas que es materia de imputación. Entonces, respecto a los argumentos vertidos en el descargo se procede a exponer en virtud al Principio de verdad material documentos expuestos en el presente expediente.

La investigada presenta solicitud dirigida a Recursos Humanos, sobre trabajo remoto por salud (Fs.03), adjuntando el certificado médico N° 0000253 en dicho certificado le otorgan descanso médico desde el 30 de junio al 06 de julio del 2022, tales documentos fueron presentados mediante Ticket de admisión de fecha 04 de julio del 2022, generando el expediente N° 2022042189, a estos documentos de solicitud se contesta mediante Informe N° 078-2022-UPDP-OGGRRHH-MPC, (Fs.05) de fecha 18 de julio del 2022, emitido por el Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas dirigiéndose al Gerente de Turismo cultura y centro histórico de la MPC, en el cual en el asunto expone: "Sugiere asignar trabajo remoto o asignar funciones acordes a su estado de salud", vale decir, existía una autorización por parte de UPDP en la que la Gerencia tenía que optar tal opción. Sin embargo, el personal de control de asistencia de personal de la UPDP, tanto de centro histórico y del Qhapac Ñan informan al Jefe de UPDP a través de los informes N° 074-2022-OGGRRHH-CP-MPC, de fecha 07 de setiembre del 2022 y N° 12-2022-OGGRRHH-UPDP, que la investigada no viene asistiendo desde el 01 de julio al 07 de setiembre del 2022, o sea desconociendo el Informe N° 078-2022-UPDP-OGGRRHH-MPC.

A los hechos, es evidente los escasos medios probatorios idóneos que respalden la falta de imputada de ausencias injustificadas por más de 03 días consecutivos, toda vez, al existir el informe N° 078-2022-UPDP que avala a la solicitud de la investigada sobre el trabajo remoto, del mismo modo, tampoco se especifica el periodo que la investigada debería laborar bajo la condición de trabajo remoto. Asimismo, podemos colegir, la imputación de la falta en la Resolución N° 185-2022.OI-PAD-MPC, vulnera el principio de tipicidad, toda vez, que se está imputando la falta subsumida de: Ausencias injustificadas por más de 03 días consecutivos en un periodo de 30 días, es decir, la falta tipificada en el literal j) contempla 03 supuestos de hechos el cual se debe subsumir una de ellas, el **primero supuesto** es: "las ausencias injustificadas por más de 03 días consecutivos", el **segundo supuesto** es: o por más de 05 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios, y el **tercer supuesto** es: o 15 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendarios. En el caso en concreto, se ha tipificado la falta subsumida de **ausencias injustificadas por más de 03 días consecutivos en un periodo de 30 días**, dicha tipificación se ha tomado a dos supuestos, vulnerándose el principio de tipicidad.

Av. Alameda de los Incas
 Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

Como es de verse, no existe en el expediente que acredite en que la investigada este inmersa en la causal de la falta subsumida por más de 03 días consecutivas de ausencia injustificada, sabiendo que se encontraba en la condición de trabajo remoto, entonces por consiguiente es pertinente archivar el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a la servidora por insuficiencia de medios probatorios.

RESPECTO IRRESTRICTO DEL PRINCIPIO DE CULPABILIDAD EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

1. Según el TUO de la Ley 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por D. S N.º 004-2019-JUS, establece en el Numeral 10 del Art. 248º, como principio de la potestad sancionadora del Estado. El Principio de Culpabilidad:
Culpabilidad. - La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.
2. Sobre el particular, se tiene que el Tribunal Constitucional, ha establecido sobre el principio de culpabilidad que: (...) este Tribunal también ha establecido, en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, que: "(...) que los **principios de culpabilidad**, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, **sino también en el del derecho administrativo sancionador (...)**". (Fundamento Jurídico N° 8).
3. De acuerdo con el autor **Baca Oneto**, respecto al principio de culpabilidad, refiere que:
"cuando se exige «culpabilidad», la doctrina y la jurisprudencia se refieren a la exigencia de dolo o cuando menos culpa para poder sancionar una conducta ilícita, excluyendo cualquier sanción de carácter objetivo. La culpabilidad sería el reproche que se dirige a una persona porque debió actuar de modo distinto a como lo hizo, para lo cual debió tener la posibilidad de actuar de otro modo (...)"
4. Esto quiere decir, que no bastará con que un servidor público incumpla u omita la aplicación formal de una norma, **sino que habrá que delimitar si la conducta fue realizada con dolo o culpa**. Si bien es cierto, a la fecha existen criterios de graduación de la sanción en la etapa sancionadora, **la determinación del dolo o culpa debe ser evidenciada desde la imputación** para lo cual será necesaria una mayor actuación de pruebas y evidencias para determinar el dolo o la culpa.
5. No obstante, antes de seguir adelante, es necesario hacer una precisión previa, pues el principio de «culpabilidad» engloba en Derecho Penal diversas exigencias, necesarias para que pueda «culparse» a un sujeto. Así, conlleva los principios de **(1) personalidad de las penas**, según el cual no puede hacerse responsable a un sujeto por hechos ajenos; **(2) de responsabilidad por el hecho**, según el cual ningún daño puede estimarse relevante si no se produce como consecuencia de una acción, del que a su vez, se desprenden tres consecuencias: la exclusión de castigo de actitudes meramente internas, no pueden considerarse merecedoras de sanción las conductas esperadas, por más que sean de inminente producción o su autor sea peligroso, y la prohibición de un derecho sancionador de autor y no de acto; **(3) de dolo o culpa**, según el cual no basta que el hecho sea materialmente causado por un sujeto para hacerlo responsable, sino que es necesario que haya sido querido (dolo) o se haya producido pese a haberse podido prever o evitar (culpa o negligencia); y **(4) de atribuibilidad o culpabilidad en sentido estricto**, según el cual para considerar culpable al autor del hecho doloso o culposo, ha de poder atribuírsele a éste, como producto de una motivación racional.
6. Generalmente, cuando se exige «culpabilidad», la doctrina y la jurisprudencia se refieren a la exigencia de dolo o cuando menos culpa para poder sancionar una conducta ilícita, excluyendo cualquier sanción de carácter objetivo. La culpabilidad sería el reproche que se dirige a una persona porque debió actuar de modo distinto a como lo hizo para lo cual debió tener la posibilidad de actuar de otro modo **(es decir, no puede castigarse por no haber realizado un comportamiento imposible)**. Mientras que en el ámbito civil es perfectamente posible establecer una responsabilidad objetiva por daños, **la exigencia de culpabilidad para sancionar una infracción deriva de que en este caso está implícito un «juicio de reproche», que sólo sería posible si el autor podía haber actuado de otra manera.**
7. El Tribunal Constitucional ha establecido en numerosas ocasiones que los principios de **culpabilidad, legalidad, tipicidad**, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, **que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador**. Especialmente importante es lo que



establece en la STC de 24 de noviembre de 2004, recaída en el Exp. 2868-2004-AA/TC. En ella se dice expresamente que no es posible sancionar por un acto ilícito cuya realización se imputa a un tercero. Sin embargo, lo llamativo de esta sentencia es que hace una referencia expresa a la sentencia STC de 3 de enero de 2003, recaída en el Exp. 0010-2002-AI/TC, para afirmar que **el límite a la potestad sancionatoria del Estado está representado por el principio de culpabilidad**. Sin embargo, esta segunda resolución no se refiere únicamente al principio de personalidad de las penas como consecuencia del principio de culpabilidad, sino también establece que, **una interpretación que considere que la acción bajo comentario tiene la condición de elemento objetivo resulta atentatoria del principio de culpabilidad**.

8. El principio según el cual "no hay pena sin dolo o culpa exige que el actor haya actuado con voluntad de afectarlos [...]". Es decir, es inconstitucional el sentido interpretativo que excluye del tipo cualquier referencia a la responsabilidad o culpabilidad del sujeto.
9. Por lo tanto, no se pueden condenar o sancionar administrativamente, a una persona por el solo hecho de que se haya lesionado o puesto en peligro los bienes jurídicos señalados en la misma disposición legal sin tomar en cuenta el análisis de su culpabilidad. **El principio de culpabilidad es una garantía y al mismo tiempo un límite a la potestad punitiva del Estado**.
10. En consecuencia, al remitirse la STC recaída en el Exp. 2868-2004-AA/TC al principio de culpabilidad como es definido por la STC recaída en el Exp. 0010-2002-AI/TC, y referirse ésta a la culpabilidad como exigencia de dolo o culpa, cabría interpretar que el TC se ha pronunciado en contra de la admisibilidad de las infracciones objetivas, también en el Derecho administrativo (al menos cuando se afecte o se ponga en peligro determinado bien jurídico, según el texto de la sentencia).

Teniendo presente el principio de culpabilidad de irrestricto cumplimiento y del análisis de las pruebas documentales antes mencionados, no se puede probar fehacientemente al servidor sobre los hechos imputados, es decir **no se puede imputar al investigado**, la presunta falta de carácter disciplinario regulada en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo 85°, literal j) que prescribe: "**Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario**". Subsumiendo la conducta del servidor en **las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario**". Toda vez, que la servidora solicitó el trabajo remoto por salud, y a través del Informe N° 078-2022-UPDP-OGGRRHH el Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas recomienda al Gerente de Turismo y centro histórico se lo asigne a la investigada trabajo remoto o asigne funciones que no afecte sustancialmente su estado de salud, vale decir, a tales documentos no se evidencia otro documento en la que el Gerente del centro histórico se pronuncie indicando ¿qué tipo de trabajo remoto se lo asignó a la investigada? y ¿cuál fue el sistema de control de asistencia?. Entonces, a la insuficiencia de medios probatorios para sostener la falta imputada es pertinente no continuar con el procedimiento administrativo disciplinarios procediendo a su archivo del expediente N°46484-2022.

RESPECTO DE LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y TIPICIDAD EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

11. Según el TUO de la Ley 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS, aplicable al hecho concreto, establece en los Numerales 1 y 4 del Art. 248, como principios de la potestad sancionadora del Estado. Los Principios de Legalidad y Tipicidad:

Legalidad. - Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

En la congelación de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

Sobre el particular, se tiene que el Tribunal Constitucional, ha establecido sobre el principio de Legalidad que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley; y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)¹.

Por su parte, el principio de tipicidad - que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable². Por lo que, para el presente caso, y como ya se expuso anteriormente no correspondería continuar con el procedimiento administrativo disciplinario a la Sra. **SONIA DIAZ CUEVA**.

DISPOSICION DE ARCHIVO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO CONTRA EL INVESTIGADO

Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se "garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido". Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta.

Asimismo, en virtud el fundamento 69 de la Resolución N° 002153-2019-SERVIR/TSC-Primera sala que señala: Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad), tal como ha indicado el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la "Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ.

Igualmente, recordemos que el TUO de la Ley N° 27444 reconoce también como una garantía del debido procedimiento de los administrados el derecho a obtener una decisión motivada, lo que conocemos como el derecho a la debida motivación de las resoluciones. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública. De este modo, permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha puntualizado, que: "el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...)". La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional. Entonces, por los argumentos antes expuestos, no se puede imputar a la servidora **SONIA DIAZ CUEVA** la materialización de la conducta imputada mediante Resolución de Órgano Instructor N° 185-2022-OI-PAD-MPC, en su condición de servidora y en el momento de los hechos era secretaria de la Subgerencia de educación, recreación y deporte

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por 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

¹ Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010-PA/TC

² Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DISPONER EL ARCHIVO del procedimiento administrativo disciplinario del Expediente N° 46484-2022, seguido contra la servidora **SONIA DIAZ CUEVA** en su condición de secretaria de la Subgerencia de educación, recreación y deporte. Toda vez, que la servidora solicitó el trabajo remoto por salud, y a través del Informe N° 078-2022-UPDP-OGGRRHH el Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas recomienda al Gerente de Turismo y centro histórico se lo asigne a la investigada trabajo remoto o asigne funciones que no afecte sustancialmente su estado de salud, vale decir, a tales documentos no se evidencia otro documento en la que el Gerente del centro histórico se pronuncie indicando ¿qué tipo de trabajo remoto se lo asignó a la investigada? y ¿cuál fue el sistema de control de asistencia?. Entonces, a la insuficiencia de medios probatorios para sostener la falta imputada es pertinente no continuar con el procedimiento administrativo disciplinarios.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios a la servidora **SONIA DIAZ CUEVA** en su domicilio real, ubicado en el **JR. YAHUAR HUACA N° 650 – BAÑOS DEL INCA - CAJAMARCA**.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
 Gerencia Municipal

 Ing. Wilder Max Narro Martos
 Gerente

 STPAD
 Distribución:
 Exp. 46484-2022
 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
 Informática
 Escalafón
 Interesado
 Archivo

 Av. Alameda de los Incas
 Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe



CONSTANCIA DE SEGUNDA VISITA.

Siendo las 9:05 a.m. del día 04 / 09 / 2023, de conformidad con lo indicado en la constancia de Primera Visita, me constituí al domicilio del administrado:

Nombre SONIA DIAZ CUEVA

Domicilio Fiscal JR. YANUAR HUACA Nº 650

A Realizar la Notificación del documento:

Expediente N° 46484-2022

Resolución N° 128-2023-OS-MPC

Carta N°

La diligencia de la notificación se desarrolló de la siguiente forma:

El domicilio se encontraba cerrado.

Por lo que, en merito a lo establecido en el Artículo 21° de la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N°27444, se procede a dejar bajo puerta el Acta de constatación conjuntamente con la NOTIFICACIÓN Nº

312-2023-SPAD-OGG RRHH-MPC. // RESOLUCIÓN DE ORGANOS
CONSEJONAL Nº 128-2023-OS-MPC. CON 06 FOLIOS

Descripción del predio: Material: NOBLE Niveles: C/NO

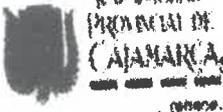
Color: CREMA // ROJO ORO Suministro: 45876707

Color de la Puerta: NEGRO Material de la Puerta: Metal

NOTIFICADOR: **FERNANDO CASTILLO MARIÑAS-DNI:26692902, FIRMA**

OBSERVACIONES.....

Cualquier consulta adicional lo esperamos en nuestro local ubicado en la Av. Alameda de los Incas S/N, Gran Qhapac-Nan.



CONSTANCIA DE PRIMERA VISITA.

Siendo las 12:58 p.m. del día 01/09/2023. Me constituí al domicilio del administrado:

Nombre: Sonia Díaz Cueva.
 Domicilio Fiscal: Jr. Yahuar. Hoaca Nº 650
 A Realizar la Notificación del documento:
 Expediente N° 46484-2022
 Resolución N° 128-2023-OS-MPC
 Carta N°

La diligencia de la notificación se desarrolló de la siguiente forma:

El domicilio se encontraba cerrado.

Por lo que, en merito a lo establecido en el Artículo 21° de la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N°27444, se procede a informar que la segunda visita se realizara con fecha 04/09/2023 a horas 8:40 a.m.

Descripción del predio: Material: Noble Niveles: Cinco
 Color: Crema/Rosa Cere Suministro: 45876707
 Color de la Puerta: Negro Material de la Puerta: Metal

OBSERVACIONES.....

NOTIFICADOR: FERNANDO CASTILLO MARIÑAS-DNI:26692902, FIRMA 

Cualquier consulta adicional lo esperamos en nuestro local ubicado en la Av. Alameda de los Incas S/N, Gran Qhapac-Nan.



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

NOTIFICACIÓN N° 312-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC

- Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 128-2023-OS-MPC. (31/08/2023).**
 Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE DISPONER EL ARCHIVO:** 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. SONIA DIAZ CUEVA** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en: **Jr. Yahuar Huaca N° 650 – Distrito De Baños del Inca – Cajamarca.**
- Autoridad de PAD : OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
- Entidad : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qh'apac Ñan".

4. Efecto de la Notificación.

Firma:..... N° DNI:.....

Nombre:..... Fecha:/ 09 /2023 Hora:.....

5. Observaciones:

CONTRA ESTE ACTO ADMINISTRATIVO (CARTA Y/O RESOLUCIÓN); PROCEDE: EL DESCARGO Y/O RECURSOS DE IMPUGNACIÓN (PARA LOS DESCARGOS 05 DÍAS HÁBILES Y PARA LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS ES DE 15 DÍAS HÁBILES - ART. 111° Y 117° DEL D.S. N° 040-2014-PCM –REGLAMENTO DE LA LEY SERVIR N° 30057).

6. Se anexa RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N.º 128 - 2023-OS--MPC. (04 Folios).

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por:..... DNI N°.....

Relación con el notificado:..... Fecha...../ 09 / 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: / 09 / 2023.Hora.....

DNI N°: 26692902

Observaciones:.....

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

En La ciudad de Cajamarca siendo las del día dedel 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

FIRMA:.....

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: **9:05 a.m** del **04** / 09 / 2023.

OBSERVACIONES: