



Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

N° 042-2023-SUCAMEC-OGRH

Lima, 12 de setiembre de 2023

VISTOS:

El Expediente n.º 202300255378-2023-STPAD, el Informe de Precalificación n.º 1151-2023-SUCAMEC-OGRH/STPAD, de fecha 08 de setiembre de 2023, emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la SUCAMEC, respecto a la presunta falta administrativa del servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**, y;

Considerando:

Que, la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, previamente a realizar la evaluación de fondo del expediente, debe analizarse el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario previsto en el artículo 97.1 del Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, el cual señala: «La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese periodo, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior»;

Cargo imputado

Que, como hecho imputado se tiene que el servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ** en su calidad de Chofer para la Oficina General de Administración, habría incumplido injustificadamente su horario y jornada de trabajo correspondiente a los días 03, 04 y 25 de agosto del presente año. Por cuanto estaría incumpliendo su horario y jornada de trabajo, generando una afectación para la consecución de los fines de la Oficina General de Administración;

Medios probatorios

Que, mediante Informe N° 119-2023-SUCAMEC-OGA/LOG/S.G/SEG.TRANSP. de fecha 03 de agosto de 2023, la Coordinadora de Logística informa al Jefe de la Oficina General de Administración, que el servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ** no comunicó sobre sus incurrencias a su centro de trabajo.

Que, mediante Informe N° 120-2023-SUCAMEC-OGA/LOG/S.G/SEG.TRANSP. de fecha 04 de agosto de 2023, la Coordinadora de Logística informa al Jefe de la Oficina General de Administración, que el servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**, no asistió a su centro de labores siendo reincidente en la comisión de este tipo de faltas.



Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

Que, mediante Memorando N° 992-2023-SUCAMEC-OGA de fecha 04 de agosto de 2023, la Oficina General de Administración informa a la Oficina General de Recursos Humanos, precisando lo siguiente: *"(...) Me dirijo a usted con relación a los documentos de la referencia, a través de los cuales el Supervisor de Seguridad y Control Institucional, informa sobre las faltas injustificadas del servidor CAS Omar Hugo Gil Ruiz en dos ocasiones el día 03.08.2023 (referencia a) y el día 04.08.2023 (referencia b), en ambos casos, el servidor no comunicó ningún motivo que justifique su ausencia en el centro de labores. Es importante destacar que las recurrentes inasistencias sin comunicación por parte del servidor han generado retrasos en las actividades programadas y han comprometido el cumplimiento de las funciones de las oficinas que requieren del servicio de transporte, afectando el normal desarrollo sus actividades (...)"*.

Que, mediante Memorando N° 024-2023-SUCAMEC-OGA-STPAD de fecha 14 de agosto de 2023, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario solicita al Jefe de la Oficina General de Administración informe lo siguiente: *"(...) 1. Informar si el servidor OMAR HUGO GIL RUIZ, ha tenido otro tipo de descuido con respecto al correcto desempeño de sus funciones, de ser el caso detallarnos y adjuntar documentación que lo sustente. 2. Indicar detalladamente cuáles son las funciones y área donde viene desempeñando el cargo de conductor de área de transporte, el servidor OMAR HUGO GIL RUIZ, además de ello, especificar de manera clara y precisa, si las presuntas faltas injustificadas afectaron al correcto funcionamiento del área donde se desempeña y si estas afectaron el normal desarrollo de sus actividades, adjuntar la información que lo sustente (...)"*.

Que, mediante Memorando N° 1041-2023-SUCAMEC-OGA de fecha 15 de agosto de 2023, el Jefe de la Oficina General de Administración solicita a la Coordinadora de la Unidad Funcional de Logística, brinde atención al requerimiento de información de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Que, mediante Informe N° 136-2023-SUCAMEC-OGA/LOG/SG/SEG.TRANS de fecha 17 de agosto de 2023, el Supervisor de Seguridad y Control Institucional remite a la Coordinadora de Logística, las funciones que debía realizar el servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ** el día de sus faltas.

Que, mediante Informe N° 436-2023-SUCAMEC-OGA/LOG de fecha 22 de agosto de 2023, Logística informa al Jefe de la Oficina General de Administración, la inasistencia el día 04 de agosto del servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**, incluso refiere que dicho servidor viene de cumplir una sanción disciplinaria, por incurrir en la misma falta administrativa.

Que, mediante Memorando N° 1062-2023-SUCAMEC-OGA de fecha 23 de agosto de 2023, el Jefe de la Oficina General de Administración informa sobre las inasistencias injustificadas a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Que, mediante Informe N° 142-2023-SUCAMEC-OGA/LOG/S.G/SEG.TRANSP de fecha 25 de agosto de 2023, la Coordinadora de Logística comunica al Jefe de la Oficina General de Administración, sobre la inasistencia a su centro de labores el día 25 de agosto de 2023 del servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**.

Que, mediante Memorando N° 1077-2023-SUCAMEC-OGA de fecha 28 de agosto de 2023, el Jefe de la Oficina General de Administración comunica a la Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos lo siguiente: *"(...) Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual el supervisor de seguridad y control institucional, remite información sobre la inasistencia del servidor CAS Omar Hugo*



Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

Gil Ruiz, que ocurrió el día 25 de agosto, quien ocupa el cargo de Conductor en el área de Transporte. Es importante mencionar que esta Oficina General ha comunicado previamente a su despacho situaciones similares, documentadas en los expedientes 202300221911 y 202300223765, que detallan las faltas injustificadas durante el mes de agosto del mencionado servidor, los cuales su despacho remitió a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos (STPAD). Por lo siguiente, pongo a conocimiento de su despacho este caso específico debido a la recurrencia de las faltas sin previa comunicación y a los consiguientes retrasos que están afectando a las actividades programadas, estos incidentes ponen en riesgo el cumplimiento de las funciones de las oficinas que dependen del transporte, lo que a su vez afecta el desarrollo normal de sus actividades (...).

Que, mediante Informe N° 148-2023-SUCAMEC-OGA/LOG/S.G/SEG.TRANP. de fecha 29 de agosto, la Coordinadora de Logística pone en conocimiento sobre la inasistencia incurrida el 29 de agosto por el servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**, al Jefe de la Oficina General de Administración.

Que, mediante Memorando N° 1081-2023-SUCAMEC-OGA de fecha 29 de agosto de 2023, el Jefe de la Oficina General de Administración informa a la Oficina General de Recursos Humanos, sobre la inasistencia del servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ** el día 29 de agosto de 2023.

Que, mediante Memorando N° 0028-2023-SUCAMEC-OGRH/STPAD de fecha 31 de agosto de 2023, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita a la Oficina General de Recursos Humanos el Informe Escalafonario del servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**.

Que, mediante Memorando N° 0922-2023-SUCAMEC-OGRH de fecha 31 de agosto, la Oficina General de Recursos Humanos remite el Informe Escalafonario del servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**.

Que, mediante Memorando N° 0029-2023-SUCAMEC-OGRH/STPAD de fecha 05 de setiembre de 2023, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita a la Oficina General de Recursos Humanos, si los días 03 de agosto, 04 de agosto, 25 de agosto y 29 de agosto del 2023, en los que presuntamente habría inasistido el servidor público Sr. OMAR HUGO GIL RUIZ, estos fueron descontados de la remuneración mensual de dicho servidor público. Informar y si las mencionadas inasistencias fueron injustificadas o, por otro lado, si el servidor público Sr. OMAR HUGO GIL RUIZ presentó alguna documentación sustentatoria, y si esta documentación cumple con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Servidores Civiles y su modificatoria.

Que, mediante Memorando N° 0938-2023-SUCAMEC-OGRH de fecha 05 de setiembre, la Oficina General de Recursos Humanos remite información respecto del descuento de planilla de haberes CAS D.L. 1057 de los días 03, 04, 25 y 29 de agosto de 2023 del servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**.

Norma jurídica presuntamente vulnerada

Que, para el presente caso, tenemos que los hechos se produjeron luego de entrada en vigencia de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil; en consecuencia, corresponde tener en cuenta lo dispuesto en la Directiva n.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 092-2016-SERVIR-PE, que en el punto 6.3 del numeral 6 "Vigencia del Régimen Disciplinario y PAD", dispone: "Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley n.° 30057 y su Reglamento".



Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

Que, en ese sentido, conforme a los hechos descritos, considerando la presunta responsabilidad del servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ** y tomando en cuenta que pertenece al régimen laboral del Decreto Legislativo n.º 1057, corresponde aplicar las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que, en ese orden de ideas, se desprende que el servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**, habría incurrido presuntamente en la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece que: «Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo: [...] n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo».

Fundamentación del inicio del PAD

Que, teniendo en cuenta que el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía, garantizando el bien común; quienes integran la administración pública como funcionarios o servidores públicos (independientemente de su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi, con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar al servicio del interés general. De ahí que, a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse en el ejercicio de sus labores.

Que, sobre el horario de trabajo que es considerado como la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera el horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio.

Que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, sobre el horario de trabajo ha señalado: “El horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley.

Que, en ese sentido, podemos concluir que el horario de trabajo es el periodo de tiempo que determina la hora de ingreso y salida del servidor, es decir, el momento exacto del comienzo y fin del trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio y sin que supere la jornada legal.

Que, por otra parte, respecto a la jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo.

Que, al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, ha señalado que: “La jornada de trabajo se puede definir como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo. Dicho período puede ser diario, semanal, mensual o anual.



Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

Que, en ese sentido, podemos señalar que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual en forma diaria o semanal el servidor se encuentra a disposición de la entidad, a fin de cumplir con una prestación de servicios previamente establecida, dicha jornada no podrá ser superior a la jornada legal.

Que, al respecto, el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los Convenios Internacionales de la OIT, ha fijado un límite para la jornada legal, la cual es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, esta disposición ha sido recogida por la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Que, en síntesis, podemos señalar que la jornada laboral debe entenderse como el tiempo efectivo (diario o semanal) que el servidor está a disposición de la entidad para el ejercicio de la función pública; mientras que el horario establece los límites dentro de los cuales se desarrolla la jornada laboral, comprendiendo las horas de ingreso, salida y refrigerio por cada día de trabajo. Sin embargo, pese a que los conceptos de horario y jornada de trabajo son distintos, ambos están vinculados; toda vez que la jornada de trabajo estará delimitada por el horario de ingreso y salida; a su vez, el horario de trabajo no podrá exceder la jornada laboral máxima diaria o semanal.

Que, así una vez descrito los conceptos de horario y jornada de trabajo; además de su relación entre ambos, corresponde definir cuándo se configura la falta administrativa establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

Que, al respecto, la estructura normativa de la citada falta requiere para su configuración, la concurrencia del incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo; esta redacción que implica convergencia, confirma la vinculación entre ambos conceptos, por lo que puede inferirse que todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo; y viceversa.

Que, otro supuesto mencionado, se produce cuando el servidor incumple su jornada de trabajo diaria, es decir, se ausenta injustificadamente durante un (1) día de trabajo. En este supuesto también se puede incurrir en incumplimiento del horario de trabajo, por cuanto el servidor no registra su hora de ingreso y tampoco su hora de salida de la entidad, en otras palabras, se produce un incumplimiento total del horario y la jornada de trabajo diaria.

Que, bajo el mismo criterio, cuando se incumpla más de una jornada de trabajo diaria debido a que el servidor se ausentó injustificadamente durante más de un día de trabajo y, en tanto que dicha conducta sea calificada como grave o muy grave por la entidad, podrá subsumirse como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, siempre y cuando no se configuren cualquiera de los supuestos de ausencias injustificadas previstas en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

Que, en otras palabras y de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TCS, respecto a la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario de trabajo menciona que cuando el número de días de ausencias injustificadas del servidor sean insuficientes para encuadrar dichas conductas en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, las entidades podrán optar por la imputación de la falta establecida en el literal n) del mencionado artículo, toda vez que en estos supuestos se ha producido un incumplimiento de jornadas completas de trabajo diario y del horario de trabajo de cada uno de los días de jornada incumplida; siempre y cuando, luego del análisis de estas conductas sean calificadas como graves o muy graves.



Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

Que, sobre el particular, cabe precisar que la obligación principal de todo trabajador del Estado es la prestación efectiva de los servicios para los que fue contratado, la misma que, lógicamente, debe efectuarse dentro del horario previamente establecido por la institución, según sus necesidades. Por ello, uno de los principales deberes que impone el servicio público es concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos; ya que de esta manera se garantiza la ejecución y el cumplimiento oportuno del servicio público brindado por el empleador.

Que, dicho ello, correspondiente a la falta de incumplimiento injustificado del horario trabajo, cabe señalar el Tribunal del Servicio Civil mediante Resolución n.º 001382-2018-SERVIR/TSC-Segunda, mencionó en su considerando vigésimo cuarto, lo siguiente: “24. En esa medida, **el incumplimiento del horario de trabajo** por parte del trabajador, sea porque llega luego de su horario de ingreso, se retira antes de la hora de salida o simplemente **se ausenta de su puesto durante las horas en que debe estar prestando servicios; supone una afectación** para la consecución de los fines que persigue el Estado, **por lo que es pasible de sanción.**” (negrita, cursiva y subrayado es agregado)

Que, se tiene que mediante Memorando N° 992-2023-SUCAMEC-OGA de fecha 04 de agosto de 2023, la Oficina General de Administración informa a la Oficina General de Recursos Humanos, precisando lo siguiente: “(...) *Me dirijo a usted con relación a los documentos de la referencia, a través de los cuales el Supervisor de Seguridad y Control Institucional, informa sobre las faltas injustificadas del servidor CAS Omar Hugo Gil Ruiz en dos ocasiones el día 03.08.2023 (referencia a) y el día 04.08.2023 (referencia b), en ambos casos, el servidor no comunicó ningún motivo que justifique su ausencia en el centro de labores. Es importante destacar que las recurrentes inasistencias sin comunicación por parte del servidor han generado retrasos en las actividades programadas y han comprometido el cumplimiento de las funciones de las oficinas que requieren del servicio de transporte, afectando el normal desarrollo sus actividades (...).*”

Que, en virtud a lo expuesto precedentemente, se evidencia acerca del incumplimiento injustificadamente del horario y jornada de trabajo del servidor imputado notándose una vez más esta problemática, debido a la persistencia de las faltas sin previa comunicación. Asimismo, se evidencia que estas acciones son continuas, en consecuencia, esta situación está teniendo un impacto negativo generando perjuicios en las actividades programadas del área de transportes y en el equipo de trabajo de la oficina General de Administración.

Que mediante Informe N° 136-2023-SUCAMEC-OGA/LOG/SG/SEG.TRANS de fecha 17 de agosto de 2023, el Supervisor de Seguridad y Control Institucional remite a la Coordinadora de Logística, las funciones que debía realizar el servidor OMAR HUGO GIL RUIZ el día de sus faltas precisando lo siguiente:

“(…)”

1. El servidor CAS: **OMAR HUGO GIL RUIZ**; con el cargo de chofer de la Oficina General de Administración área de transporte, después de las inasistencias injustificadas del 03 y 04/08/2023. Viene cumpliendo el desempeño de sus funciones.

2. FUNCIONES QUE DESARROLLA:

- a) Conducir los vehículos de la entidad para transporte de personal, carga, equipos y/o materiales, responsabilizándose por el adecuado uso y manejo del vehículo.
- b) Registrar información sobre recorridos, mantenimiento y conservación del vehículo a su cargo.
- c) Guardar confidencialidad y reserva sobre los asuntos tratados en su entorno.
- d) Realizar la revisión de rutina, limpieza y de ser el caso, reparaciones de emergencia del vehículo a su cargo.

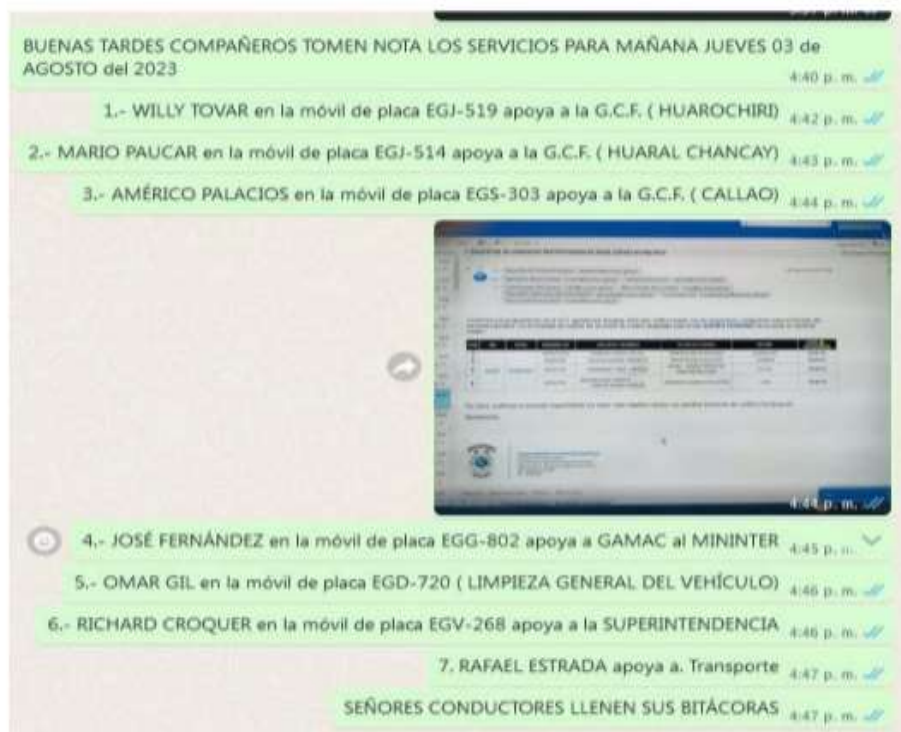


Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

- e) Comunicar la necesidad de dotación oportuna de combustible, carburante y lubricantes requeridos para el funcionamiento del vehículo a su cargo.
- f) Coordinar con su supervisor inmediato la ejecución de las actividades de mantenimiento preventivo y/o correctivo del vehículo a su cargo.
- g) Comunicar a su superior inmediato sobre las ocurrencias producidas en el servicio, así como en caso siniestro.
- h) Otras actividades asignadas por el Jefe de la Oficina General de Administración, por el coordinador de Logística y su Jefe inmediato.

El servidor CAS OMAR HUGO GIL RUIZ se encuentra como conductor de la móvil de placa EGD-720 camioneta marca Nissan, modelo Pathfinder, año 2,001, color verde, para prestar apoyo en el traslado de personal de las diferentes Gerencias y Oficinas de la SUCAMEC atendiendo los requerimientos de apoyo de unidades vehiculares para las comisiones del servicio que se presentan a diario. Procedo a adjuntar los chat del grupo de conductores de la sede central SUCAMEC de los nombramientos de los servicios de las inasistencias del servidor CAS.

1. SE ENCONTRO FALTO AL SERVICIO EL 03 DE AGOSTO DEL 2023, AFECTANDO EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PARA EL APOYO EN EL TRASLADO DE PERSONAL DE LAS DIFERENTES GERENCIAS Y OFICINAS DE LA SUCAMEC.





Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

2.- SE ENCONTRO FALTO AL SERVICIO EL 04 DE AGOSTO DEL 2023, AFECTANDO EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PARA EL APOYO PROGRAMADO EN EL TRASLADO DE PERSONAL DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION.

Firmado digitalmente por:
PERALTA ROMERO Leonel
DNI: 7.811.195-40-40 soft
Activo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/08/2023 13:30:11-0500



PERÚ

Ministerio del Interior

Superintendencia Nacional de Control
de Servicios de Seguridad, Armas,
Munición y Explosivos de Uso Civil

Gerencia General

Oficina General de
Administración

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

04/08/2023

MUY BUENAS TARDES COMPAÑEROS TOMEN NOTA LOS SERVICIOS PARA MAÑANA VIERNES 04 de AGOSTO del 2023...

1.- AMÉRICO PALACIOS en la móvil de placa EGS-303 apoya a la G.C.F. (LIMA) 3:01 p. m. ✓

2.- WILLY TOVAR en la móvil de placa EGI-519 apoya a la G.C.F. (ATE - SURCO) en la tarde (AEROPUERTO 18:00 horas) 3:01 p. m. ✓

3.- JOSÉ FERNÁNDEZ en la móvil de placa EGG-802 apoya a GAMAC al MININTER 3:05 p. m. ✓

4.- MARIO PAUCAR en la móvil de placa EGI-514 apoya a trámite Documentario (FONAFE) 3:36 p. m. ✓

Al TÉRMINO apoya a TRANSPORTE en el traslado de MOTOCICLETAS al taller para su MANTENIMIENTO PREVENTIVO 3:38 p. m. ✓

5.- OMAR GIL en la móvil de placa EGD-720 apoya a la OGA (CERCADO DE LIMA) 3:39 p. m. ✓

6. RICHARD CROQUER en la móvil de placa EGV-268 apoya a la SUPERINTENDENCIA 3:40 p. m. ✓

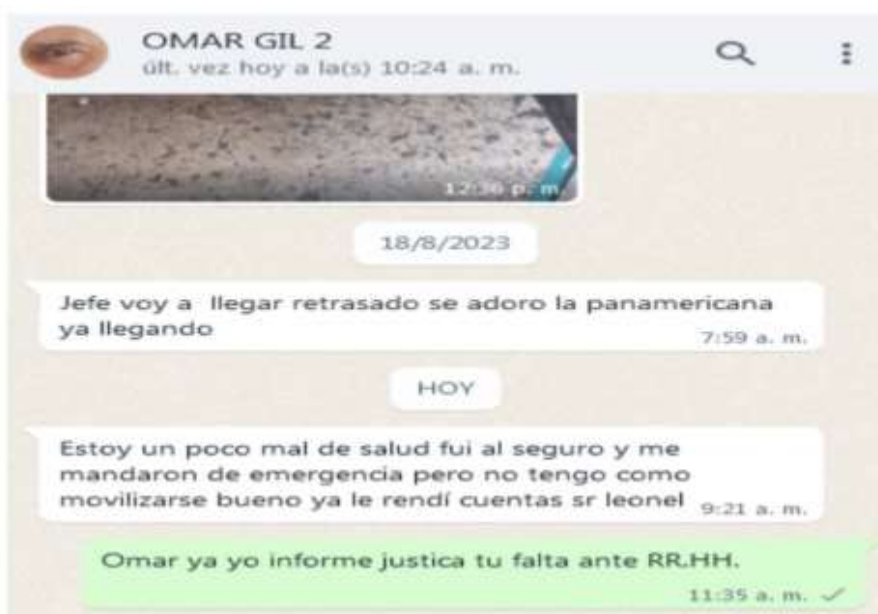
7.- RAFAEL ESTRADA apoya a TRANSPORTE 3:41 p. m. ✓

SEÑORES CONDUCTORES LLENEN SUS BITÁCORAS 3:41 p. m. ✓



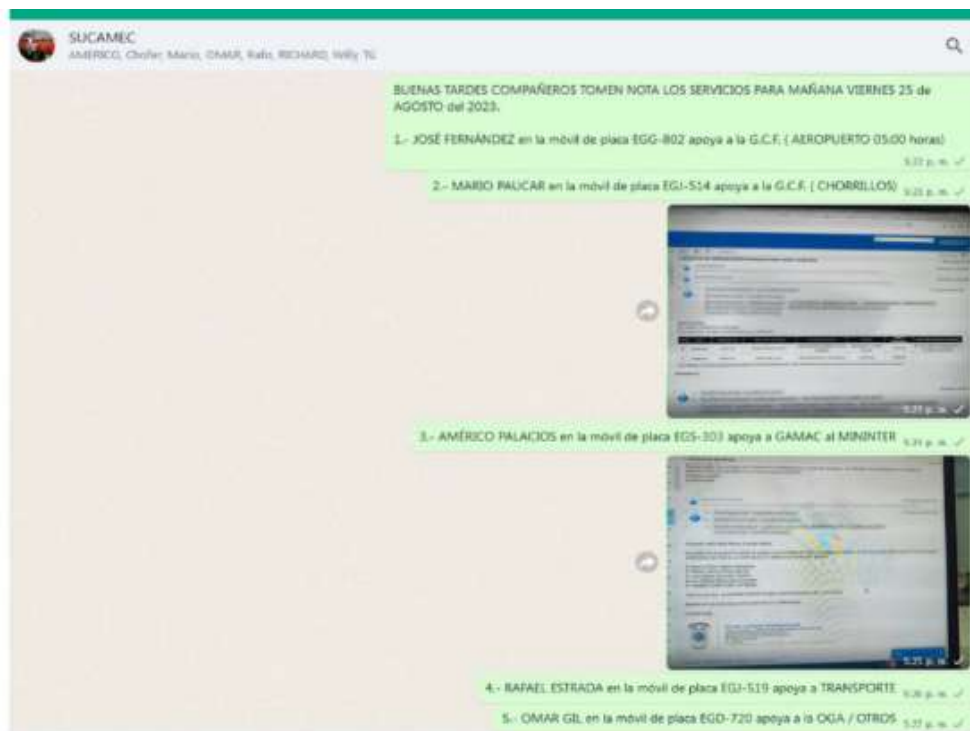
Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

Que, mediante Informe N° 142-2023-SUCAMEC-OGA/LOG/S.G/SEG.TRANSP de fecha 25 de agosto de 2023, la Coordinadora de Logística comunica al Jefe de la Oficina General de Administración, sobre la inasistencia a su centro de labores el día 25 de agosto de 2023 del servidor OMAR HUGO GIL RUIZ comunicando lo siguiente: “ Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación al asunto en mención para poner de su conocimiento sobre la inasistencia injustificada al cumplimiento de las obligaciones de trabajo; el servidor CAS: OMAR HUGO GIL RUIZ en el cargo de conductor del área de transporte el día: 25 de agosto del 2023. En la fecha indicada; envié un mensaje whassap al teléfono del suscrito a las 09:21 horas, indicando “estoy un poco mal de salud fui al seguro y me mandaron de emergencia pero no tengo como movilizarme. Bueno ya le rendí cuentas sr Leonel”. Quien se encontraba nombrado para una comisión del servicio en la móvil de placa EGD-720 un día antes tal como se demuestra en recuadro del chat del grupo de conductores de la sede central SUCAMEC en los nombramientos para la atención de las comisiones programadas. El servidor CAS OMAR HUGO GIL RUIZ es reincidente en la comisión de este tipo de falta que afecta el cumplimiento de las actividades programadas en el área de transporte, generando retrasos para atender el requerimiento de apoyo de unidades vehiculares, recargando los servicios a sus compañeros prolongando la jornada laboral, lo que conlleva a la acumulación de más horas por compensar (...)”.





Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos



Que, mediante Memorando N° 1081-2023-SUCAMEC-OGA de fecha 29 de agosto de 2023, el Jefe de la Oficina General de Administración informa a la Oficina General de Recursos Humanos, sobre la inasistencia del servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ** el día 29 de agosto de 2023 precisando lo siguiente: "(...) Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual el supervisor de seguridad y control institucional, remite información sobre la inasistencia del servidor CAS Omar Hugo Gil Ruiz, que ocurrió nuevamente el día de hoy 29 de agosto, quien ocupa el cargo de Conductor en el área de Transporte. Es importante mencionar que esta Oficina General ha comunicado con anterioridad a su despacho situaciones similares, las cuales están documentadas en los expedientes 202300252124, 202300221911 y 202300223765, que detallan las faltas injustificadas durante el mes de agosto del mencionado servidor, los cuales su despacho remitió a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos (STPAD). En virtud a lo expuesto, pongo a conocimiento de su despacho una vez más esta problemática, debido a la recurrencia de las faltas sin previa comunicación. Los antecedentes revelan que es necesario tomar medidas concretas debido a que la situación está afectando significativamente las actividades programadas del área de transportes.

Que, en ese sentido, en función al principio de tipicidad descrito en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, la subsunción del hecho en la norma imputable como falta administrativa disciplinaria (ausencias injustificadas) pasible de sanción (suspensión o destitución) se habría cumplido, por ende, el servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ** habría incurrido presuntamente en la comisión de falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil.



Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

Posible sanción a la falta imputada

Que, dentro de ese marco y en mérito a la gravedad de los hechos materia de investigación y a fin de no limitar la potestad disciplinaria frente al análisis respecto a la insostenibilidad de la relación, se estima que la **probable** sanción a imponerse individualmente al servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**, por haber incurrido en la **presunta** comisión de la falta administrativa establecida en el literal n) del artículo 85 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, sería la de **destitución**, conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 88 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. No obstante, ello, en caso de no encontrarse responsabilidad, se determina la declaración de no haber lugar a la sanción, disponiendo el archivo del procedimiento.

Que, Asimismo, es preciso considerar los criterios del Tribunal del Servicio Civil, quien, mediante Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC ha señalado: «14. [...] la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se impone en aquellos casos en que, si bien el hecho reviste gravedad en mayor o menor medida, no llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que de lo contrario si el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible lo que correspondería es la imposición de la sanción de destitución».

Que, mediante Informe Técnico 025-2017-SERVIR/GPGSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha señalado: «el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa. No obstante, el órgano sancionador no podría imponer una sanción de mayor gravedad a la asignada por Ley como parte de su competencia, conforme a lo señalado en los Informes Técnicos 1018-2015-SERVIR/GPGSC y 009-2016- SERVIR/GPGSC».

Determinación de las autoridades del PAD

Que, sin perjuicio de lo expuesto, amerita recomendar a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, tener en cuenta lo señalado en el artículo 103 del Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, sobre la determinación de la sanción aplicable a la falta cometida y evaluar la existencia de las condiciones que señalan los artículos 87 y 91 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 92 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: a) el jefe inmediato del presunto infractor, b) el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) el titular de la entidad y, d) El Tribunal del Servicio Civil.

Que, estando a lo dispuesto en el literal c) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, y considerando la sanción recomendada corresponde a la **Oficina de General de Recursos Humanos** asumir las funciones de Órgano Instructor para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, recibir el descargo del servidor y la solicitud de prórroga de ser el caso, y emitir el informe final de instrucción; y, a la **Gerencia General** asumir las funciones de Órgano Sancionador del presente procedimiento, quien luego de la evaluación del informe final y el descargo que pueda desarrollar el servidor, será quien determine la sanción a imponer o la disposición de su archivamiento, de creerlo conveniente



Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

De la adopción de medida cautelar

Que, estando a la revisión de los actuados, conforme al cargo imputable y a fin de no poner en riesgo y velar por la continuidad de los servicios de la Oficina General de Administración - SUCAMEC, considerando la naturaleza de los hechos materia de investigación, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario considera que resulta necesaria la adopción de una medida cautelar de exoneración de la obligación de asistir al centro de trabajo; conforme al numeral 96.1, del artículo 96 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral b) del artículo 108 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM.

De los derechos y las obligaciones del servidor

Que, conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, el servidor goza de los siguientes derechos en particular: (i) Mientras esté sometido a Procedimiento Administrativo Disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, así como al goce de sus compensaciones, y (ii) El servidor civil puede ser representado por un abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario; sin perjuicio de ello, la Secretaría Técnica ha generado un código QR para el acceso al expediente digital, que puede visualizarse en el informe de precalificación;

Por las consideraciones expuestas, existiendo indicios razonables de la comisión de falta de carácter administrativo disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el inciso a) del artículo 106 del Reglamento de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM de fecha 13 de junio de 2014;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- INICIAR el procedimiento administrativo disciplinario con la **INSTAURACION DE LA FASE INSTRUCTIVA al servidor OMAR HUGO GIL RUIZ**, quien presuntamente habría incurrido en la comisión de falta de carácter administrativo disciplinario prevista en el inciso n) del artículo 85 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución y del informe de precalificación precitado que forma parte integrante de la presente en cuanto no la contradiga.

ARTÍCULO 2.- NOTIFÍQUESE la presente resolución al servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**, conjuntamente con el informe de precalificación de vistos que contiene el código QR, para el acceso a los antecedentes investigativos, a efectos que en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificado el presente acto resolutorio, presente el descargo que considere pertinente ante el Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo Disciplinario.

ARTÍCULO 3.- ADOPTAR medida cautelar de exoneración de la obligación de asistir al centro de trabajo al servidor **OMAR HUGO GIL RUIZ**, establecida en el literal b) del artículo 108 del Reglamento General de la Ley 30057, aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM, sin que ello afecte su derecho de defensa ni su derecho de pago de la compensación económica mensual correspondiente.

ARTICULO 4.- REMITIR el presente acto resolutorio a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su correspondiente seguimiento quien, de corresponder, podrá realizar



Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos

acciones de investigación complementarias en el marco del procedimiento administrativo disciplinario instaurado, para valoración posterior de esta autoridad instructora.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE