RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 037-2024-OS-MPC

Cajamarca, 20 AGO. 2024

VISTOS:

El Expediente N° 17370-A- 2024, Resolución de Órgano Instructor N° 107-2024-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 32-2024-OI-PAD-MPC de fecha 19 de julio del 2024, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 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 Nº 30057 aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM señala que: *"El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"*; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

IDENTIFICACIÓN DE LOS INVESTIGADOS:

JHONY WONG PEREZ SANCHEZ

- DNI N. ° : 43971684
- Cargo : Obrero
- Área de dependencia : Gerencia de Desarrollo Ambiental
- Tipo de contrato : CAS - D. Leg. N° 728
- Periodo laboral : Del 08 de abril 2022 hasta la actualidad
- Situación laboral : Con vínculo laboral.

ANTECEDENTES:

1. Mediante **INFORME N° 170-2024-MPC-OGGRRHH-GMLC (Fs. 01 – 03)** de fecha 15 de marzo del 2024, emitido por Lic. Gissella Mercedes Lombardi Carrillo – Asistente Social, dirigido a la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, con asunto "Informa sobre documentación Pérez Sánchez Jhony Wong"; se sugiere que no se admitan las solicitudes de justificaciones por motivo de salud del trabajador Pérez Sánchez Jhony Wong (Exp. 2024007441, Exp. 2024015122 y Exp. 2024017141) y que se tomen las acciones correspondientes, puesto que se presume que los documentos presentados no son válidos. Se adjunta panel fotográfico.

2. Mediante **INFORME TÉCNICO N° 238-2024-AL-OGGRRHH-MPC (Fs. 04 – 05)** de fecha 05 de abril del 2024, emitido por el Abg. Segundo Hipólito Ramírez Cahuana – Abogado de Asesoría Legal de Recursos Humanos, dirigido a la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, con asunto "Solicitud de justificación de Inasistencia – Jhony Wong Perez Sanchez" en referencia al Expediente Administrativo N° 008990-2024; concluye declarando improcedente la justificación de inasistencias solicitado por el servidor Jhony Wong Perez Sanchez, en atención al Informe N° 170-02024-MPC-OGGRRHH-GMLC de fecha 15 de marzo del 2024, emitido por la Lic. Gissella Mercedes Lombardi Carrillo – Asistente Social y puesta en conocimiento de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, ya que dicho certificado presuntamente se encontraría adulterado, no existiendo en la base de datos de EsSalud.

3. Mediante **RESOLUCIÓN N° 215-2024-MPC-OGGRRHH (Fs. 06 – 07)** de fecha 05 de abril del 2024, emitido por la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, habiendo visto el Expediente Administrativo N° 17370-2024 de fecha 15 de marzo del 2024, Informe Técnico N° 238-2024-AL-OGGRRHH-MPC emitido por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca y Ordenanza Municipal N° 657-CMPC; se declara improcedente la justificación de inasistencias solicitado por el servidor Orlando Micha Sánchez, en atención al Informe N° 170-02024-MPC-OGGRRHH-GMLC de fecha 15 de marzo del 2024, emitido por la Lic. Gissella Mercedes Lombardi Carrillo – Asistente Social y puesta en conocimiento de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, ya que dicho certificado presuntamente se encontraría adulterado, no existiendo en la base de datos de EsSalud. Asimismo, se hace de conocimiento a la Oficina de Remuneraciones y Control de Persona para los fines y acciones correspondientes, se deriva a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el inicio de las investigaciones que den lugar el presente expediente administrativo y notificar al servidor Jhony Wong Perez Sanchez.

4. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida la Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 107-2024-OI-PAD-MPC (Fs. 11 - 12), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

> **ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO,** al servidor investigado **JHONY WONG PEREZ SANCHEZ** por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificado en el artículo 85° inciso j) de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: "j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario. (...)". Toda vez que el servidor investigado se ausentó injustificadamente a su centro de labores los días del ***29/01/2024 al 31/01/2024, del 02/03/2024 al 05/03/2024 y del 11/03/2024 al 14/03/2024***, haciendo un total de 11 días de inasistencias injustificadas, subsumiendo en: **por más de tres (3) días consecutivos** ... **en un período de treinta (30) días calendario**, en atención a los fundamentos de la parte considerativa de la presente resolución.

5. En ese sentido, se notificó con la Resolución de Órgano Instructor Nº 107-2024-OI-PAD-MPC, al servidor investigado mediante Notificación N° 187-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 13), el día 11 de abril del 2023.

6. En ese orden, habiéndose notificado válidamente la Resolución de Órgano Instructor N° 107-2024-OI-PAD-MPC, el servidor investigado si hizo uso de su derecho de defensa, ya que presento escrito de descargo, mediante FUT N° 2024024908de fecha 16 de abril del 2024.

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

Para el caso materia de análisis, se investiga falta catalogada en Artículo 85° literal j) de la Ley N° 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".***

Toda vez que el servidor, mediante **RESOLUCIÓN N° 102-2024-MPC-OGGRRHH**, se declara improcedente la solicitud de justificación del servidor, por haberse cerciorado la Asistente Social, que los CITTS eran irregulares y falsos, por lo que los días no justificados son ausencias injustificadas, por lo que los hechos en consecuencia el servidor investigado se ausentó injustificadamente a su centro de labores los días ***29/01/2024 al 31/01/2024, del 02/03/2024 al 05/03/2024 y del 11/03/2024 al 14/03/2024***, haciendo un total de 11 días de inasistencias injustificadas, subsumiendo en: **por más de tres (3) días consecutivos** ... **en un período de treinta (30) días calendario**.

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

DESCARGO DEL SERVIDOR INVESTIGADO JHONY WONG PÉREZ SÁNCHEZ

"Que habiendo sido notificado con la Resolución de Órgano Instructor N. ° 107-2024-OI-PAD- MPC, de fecha 10 de abril del 2024, la misma que se me ha notificado con fecha 11 de abril del año en curso, mediante la cual se RESUELVE, en su artículo primero: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO..., por lo que estando dentro del plazo de ley, cumplo con realizar el descargo de acuerdo a lo siguiente:

PRIMERO: Que, el procedimiento administrativo disciplinario que se apertura en contra del recurrente, tiene su base en la resolución N. ° 102-2024-MPC-0GGRRHH, la misma que declara improcedente la solicitud de justificación del servidor.., siendo que de lo verificado en las resoluciones que han dado merito a que se declare improcedente las solicitudes de justificación del recurrente, se ha verificado que se ha fundamentado ello, dado que al realizar la consulta al médico de control, el cual proporciona el Reporte de sistema integrado de gestión de incapacidades del trabajador, sin tener ningún descanso médico.., pues el medico en mención tiene la especialidad de ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA, en tal contexto no se cuenta con los mencionados CITTs (A-191-00091523-4 del 29/01/2024 al31/01/2024 - EXP. 2024007441, A-191-159151723-4 del 02/03/2024 al 05/03/2024 EXP. 2024015122 y A-191-159151723-4 del 11/03/2024 al 14/03/2024 EXP. 2024017141), siendo que en la resolución N. ° 2015-2024-MPC-OGGRRHH, en el punto 4, señala que ***en la nomenclatura de los certificados de incapacidad temporal para el trabajo el código de Hospital II - Cajamarca es: A-191 y los últimos dígitos corresponden al año de emisión, siendo el último digito en este caso 4****, de esta forma se puede inferir que los certificados no son falsos puesto que es de verse en los mismos estos inician con A-191. si bien es cierto se ha consignado último digito 4, ello puede ser un error involuntario.*

SEGUNDO: Que, los hechos que presumen la falta del recurrente, los mismos que se encuentran fundamentados en los expedientes descritos anteriormente, en base a que han sido declarados improcedentes la solicitudes de justificación no cuentan con fundamento fehaciente, toda vez que no existe un informe del médico que expidió los certificados que sustentan la justificación de faltas de recurrente, para poder determinar fehacientemente la veracidad de los certificados y porque estos no fueron subidos al sistema, toda vez que el recurrente si fue atendido por el medico en mención, además debe de tomarse en cuenta que los certificados han sido expedidos por el especialista que obra en el certificado lo cual ha sido corroborado por el mismo doctor al manifestar su especialidad.

TERCERO: Que, como es de verse en la RESOLUCIÓN N. ° 2015-2024-MPC-OGGRRHH, esta contiene una motivación aparente, vulnerando el principio del debido proceso, toda vez que no se ha probado con certeza lo descrito en dicha resolución en cuanto a la presunta falsedad de los certificados que son materia de cuestionamiento, dado que no se cuenta con un informe por parte del médico que ha expedido dichos certificados, más aún tal como se ha detallado en dicha resolución la nomenclatura de los certificados serían los mismos que han sido aprobados para dicha expedición, como es de verse en el
numeral 4 de dicha resolución, ante ello el **TC, el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas consiste en el derecho a la certeza, que supone la Larantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leves que se aplican,** en esa medida **el TC enfatiza que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, por cuanto que se trata de una condición impuesta por el TUO de la LPAG,** el ordenamiento jurídico establece algunos alcances sobre la exigencia de la motivación de las resoluciones en el ámbito de la actuación administrativa, como **en los numerales 1.2 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUo de la LPAG se establecen dos reglas generales vinculadas a la motivación: la obligación de la motivación en las decisiones que tome la administración pública, conforme al principio del debido procedimiento: y, la obligación de verificar plenamente los hechos que sustentan la decisión adoptada por la : administración pública, conforme al principio de verdad material, en este sentido y por los fundamentos anteriormente expuestos, solicito se tenga por realizado el descargo, a fin de que se tenga en cuenta en la presente, y con ello llevar un proceso dentro de los límites que establece nuestro ordenamiento jurídico, respetando las garantías constitucionales.**

Consecuentemente, se habría incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificado en el artículo 85° inciso j) de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: "j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de

quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario. (...)". Toda vez que el servidor investigado se ausentó injustificadamente a su centro de labores los días del ***29/01/2024 al 31/01/2024, del 02/03/2024 al 05/03/2024 y del 11/03/2024 al 14/03/2024***, haciendo un total de 11 días de inasistencias injustificadas, subsumiendo en: **por más de tres (3) días consecutivos ... en un período de treinta (30) días calendario**, en atención a los fundamentos de la parte considerativa de la presente resolución

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

En cuanto lo indicado por la servidora investigada en su escrito de descargo, tenemos que:

- El servidor investigado, indica en su escrito de descargo, en el punto segundo, lo siguiente:
  Que los errores evidenciados en los CIT presentados por el servidor, para tratar de sorprender justificando sus inasistencias, se deben a errores involuntarios. Sin embargo, debemos de indicar que:

  Se puede observar que mediante Resolución N° 215-2024-MPC-OGGRRHH, de fecha 05 de abril del 2024, la Dirección de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, resuelve declarar improcedente la justificación de inasistencias del servidor investigado **JHONY WONG PEREZ SANCHEZ**, en atención del Informe N° 170-2024-MPC-OGGRRHH-GMLC, de fecha 15 de marzo de 2024, mediante el cual la Lic. Gissella Mercedes Lombardi Carrillo - Asistente Social informa:

  *"que al realizar la consultar al **médico de control, nos proporciona el Reporte de Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades del Trabajador, sin tener registrados los 02 descansos médicos: • A-191-00091523-4 del 29/01/2024 al 31/01/2024 • A-191-159151723-4 del 02/03/2024 al 05/03/2024 • A-191-159151723-4 del 11/03/2024 al 14/03/2024**. En tal contexto, no se cuenta con los mencionados CITTs (• A-191-00091523-4 del 29/01/2024 al 31/01/2024 • A-191-159151723-4 del 02/03/2024 al 05/03/2024 • A-191-159151723-4 del 11/03/2024 al 14/03/2024) para lograr la justificación de los 11 días de los meses de enero y marzo del 2024, así mismo señalo que **en la nomenclatura de los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo el código de Hospital II - Cajamarca es : A191 y los dos últimos dígitos consignados corresponden al año de emisión (siendo en este caso el ultimo dígito 4)**.*

  Para lo cual adjunta los CITTs ***• A-191-00091523-4 del 29/01/2024 al 31/01/2024 • A-191-159151723-4 del 02/03/2024 al 05/03/2024 • A-191-159151723-4 del 11/03/2024 al 14/03/2024,*** los mismo que se encuentran obrantes en el presente expediente, y de los que se puede verificar lo mencionado por la Asistente Social.

  Es en razón de ello que se determina que el servidor investigado vulnero el principio de veracidad, al no expresarse con autencidad en las relaciones funcionales con la entidad, al tratar de justificar sus inasistencias con supuestos certificados de incapacidad temporal para el trabajo CITTs (***• A-191-00091523-4 • A-191-159151723-4 • A-191-159151723-4***), de los que se evidencio que son inexistentes y falsos, por la Asistente Social de la MPC, lo que fue comunicado mediante Informe N° 170-2024-MPC-OGGRRHH-GMLC.

  Argumentos válidos, los mismos que son investigados en otro expediente administrativo disciplinario, y que a la vez serán derivados a ESSALUD para que actué legalmente y de acuerdo a sus atribuciones.

- En cuanto al argumento que presenta en el acápite tercero de su escrito de descargo, el servidor investigado, debió de haber presentar algún tipo de recurso en contra de la Resolución N° 215-2024-MPC-OGGRRHH, teniéndose que indicar que esta dependencia no es la instancia competente para determinar la falta de motivación de dicha resolución.

Por lo que debemos de concluir indicando que:

Al servidor investigado se le esta aperturado procedimiento administrativo disciplinario en atención que el servidor no justificó válidamente sus insistencias de los días:

MES	DÍA	TOTAL
ENERO 2024	29, 30, 31	3 DIAS CONSECUTIVOS
MARZO 2024	02, 03, 04, 05	4 DIAS CONSECUTIVOS
MARZO 2024	11,12, 13, 14	4 DIAS CONSECUTIVOS

- Debiendo indicar que los días 03 y 04 de marzo del 2024 fueron sábado y domingo.
- Sin embargo, hemos podido evidenciar que existen dos periodos **del 29 al 31 de enero del 2024 que las inasistencias son 3 días consecutivos**, de la misma manera los días **del 11 al 14 de marzo del 2024 que las inasistencias son más de 3 días consecutivo**

Debemos indicar a la vez que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que "**se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos**, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que **denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo**"

Por otro la legislación nacional considera tan importante el cumplimiento del tiempo de trabajo que **el trabajador no podría contestar la imputación invocando con éxito su eficiencia o buen rendimiento, aunque sean comprobados, cuando es acusado de absentismo o impuntualidad reiterados",** con lo cual se aprecia que incluso un trabajador que cumple con sus funciones de forma idónea, y contribuye al cumplimiento de los fines y metas trazadas por su empleador, puede ser pasible de sanción por incurrir en inasistencias injustificadas, toda vez que la inconducta se materializa sin admitir objeción contraria más que la imposibilidad de asistir a laborar por alguna causa objetiva (imposibilidad comprobada). En el presente caso el servidor investigado a tratado de justificar sus inasistencias, sin embargo, esto no se ha podido reconocer ya que la Dirección de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos desestimo su justificación, lo que ha quedado estipulado anteriormente.

Siguiendo el orden de ideas, de la revisión de los actuados presentados, las leyes y normatividad vigente del presente caso materia de análisis, se verifica que el servidor investigado **JHONY WONG PEREZ SANCHEZ**, no justifico sus ausencias injustificadas a su centro de trabajo; en consecuencia dicha conducta subsume típicamente que habría incurrido en la falta disciplinaria del artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: *"*"j) 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 período de ciento ochenta días (180) calendario. (...)".

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.**"*

Mediante **CARTA Nº 47 – 2024 – GM – MPC**, la misma que se encuentra obrante en folio 24, de fecha 31 de julio del 2024, se le notifica el Informe de Órgano Instructor Nº 32-2023-OI-PAD-MPC; asimismo, se le concede el plazo de tres días hábiles, para que solicite se le fije día y hora para su informe oral, en uso de su derecho a defensa.

El servidor investigado **JHONY WONG PEREZ SANCHEZ**, mediante Expediente Nº 2024050452, recepcionado con fecha 01 de agosto del 2024, solicita se le asigne fecha y hora para realizar su Informe Oral.

En razón a ello, mediante **CARTA Nº 48-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC**, la misma que se encuentra obrante en folio 27, de fecha 09 de agosto del 2024, se le asigna como fecha para que rinda su Informe Oral, el día martes 14 de agosto del 2024 a las 03:30 p.m., en la oficina de Gerencia Municipal.

Mediante **ACTA DE ASISTENCIA A INFORME ORAL N° 017 – 2024** obrante a folio 28, de fecha 14 de agosto del 2024 a las 03:30 p.m, se deja constancia que el servidor no se presentó para rendir su informe oral, el mismo que se realizó en presencia de la Ing. Wilder Max Narro Martos, en calidad de Órgano Sancionador del PAD, y el Abg. Edgar Linares Guerrero, Secretario Técnico de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la MPC; habiendo esperado hasta las 03:45 pm para cerrar acta.

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 medios documentales obrantes en el presente expediente administrativo no existe reconocimiento de responsabilidad de forma expresa y por escrito por parte del servidor investigado desde que el PAD fue iniciado, en el que conste de forma indubitable el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora. No configurándose por tanto dicha atenuante.

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 dicho, eximente.

d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa encomendada:
En el presente caso no configura dicho, 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 dicho, 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 dicho, eximente.

DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO:

Que, el artículo 87° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que, 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:
Las ausencias injustificadas al centro de trabajo, por tres días consecutivos o en su defecto por más de tres días consecutivos, generaría un abandono de trabajo, afectando el normal funcionamiento del servicio para el cual fue contratado por la entidad, siendo que no cumple con lo asignado al cumplimiento de sus funciones.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
En el presente caso no configura dicha condición.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:
En el presente caso no se configura dicha condición.

d) Circunstancias en que se comete la infracción:
El servidor investigado inasistio a su centro de labores, habiendo tratado de justificar sus inasistencias, con documentación falsa, queriendo sorprender a la administración; por lo que se le inicio procedimiento administrativo disciplinario donde se investiga por la vulneración del principio de veracidad.

e) Concurrencia de varias faltas:
En el presente caso no configura dicha condición.

f) Participación de uno o más servidores en la falta:
En el presente caso no se configura dicha condición.

g) La reincidencia en la comisión de la falta:
El servidor 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 se configura dicha condición.

i) El beneficio ilícitamente obtenido:
No se ha determinado beneficios obtenidos por la servidora investigada.

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.º 30057 – Ley del Servicio Civil, corresponde sancionar al servidor con **DESTITUCIÓN.**

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON DESTITUCIÓN al servidor investigado **JHONY WONG PEREZ SANCHEZ** por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificado en el artículo 85° inciso j) de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: "j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario. (...)". Toda vez que el servidor investigado se ausentó injustificadamente a su centro de labores los días del ***29/01/2024 al 31/01/2024, del 02/03/2024 al 05/03/2024 y del 11/03/2024 al 14/03/2024***, haciendo un total de 11 días de inasistencias injustificadas, subsumiendo en: **por más de tres (3) días consecutivos ... en un período de treinta (30) días calendario**; en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO: El servidor investigado podrán interponer recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo presentar el impugnatorio ante Gerencia Municipal, 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 Gerencia Municipal y el recurso de apelación a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo previsto con el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: REGISTRAR la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, de conformidad con lo previsto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017- SERVIR/PE con la que se formaliza la aprobación de la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, que a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios se notifique al servidor investigado **JHONY WONG PEREZ SANCHEZ** en su domicilio real ubicado en **JR. SHORACIO URTEAGA N° 635 – CAJAMARCA – CAJAMARCA - CAJAMARCA**, el mismo que fue proporcionado por el servidor al momento de solicitar su informe oral.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Distribución.
Exp. 17370-A-2024
STPAD
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Unidad de Control de Personal y Remuneraciones
Informática
Interesado
Archivo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
GERENCIA MUNICIPAL
Ing. Wilder Max Narro Martos
Gerente

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 375-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N. ° 37-2024-OS-MPC. (20/08/2024).** Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON DESTITUCIÓN**: 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.(a). JHONY WONG PEREZ SANCHEZ** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **JIRON HORACIO URTEAGA N° 635- CAJAMARCA.**
2. **Autoridad de PAD : GENENCIA MUNICPAL**
3. **Entidad: : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
   Av. La Alameda de los Incas–Complejo Gran "Qhapac Ñan".
4. **Efecto de la Notificación.**

Firma:..... **N° DNI:** 43971684

Nombre: Jhony Wong Perez Sanchez **Fecha:** 21 / 08 /2024 **Hora:** 10:20 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 DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 037-2024-OS-MPC. (04 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por:.....DNI N°.....

Relación con el notificado: .....Fecha...../ 08 / 2024 hora [ ]

Firma..... Se negó a Firmar [ ] Se negó a recibir el documento [ ]

Domicilio cerrado [ ] Se dejó Preaviso Primera visita [ ] Segunda visita [ ] Se deja bajo puerta los documentos [ ]

Observaciones:.....

CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:

Recibió el documento y se negó a firmar: [ ] **Recibió el documento, pero se negó a brindar datos e identificarse:** [ ]

MOTIVOS DE NO ACUSE:

Persona no Capaz: [ ] **Domicilio Clausurado** [ ] **Dirección Existe, pero el servidor no vive** [ ] **Dirección No Existe** [ ]

Dirección era de vivienda alquilada: [ ]

_____ **Fecha:** .... / 08/ 2024.Hora.....

NOTIFICADOR:

DNI N°: 26692902

Observaciones: .....

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

En La ciudad de Cajamarca siendo las ..... del día ..... de .....del 2024, 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: 10:20 a.m del 21 / 08 /2024.

OBSERVACIONES: .....

.....