RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 045-2024-OS-MPC

Cajamarca, 29 AGO. 2024

VISTOS:

El Expediente N° 5112-2024; Resolución de Órgano Instructor N° 105-2024-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 43-2024-OI-PAD-MPC de fecha 14 de agosto del 2024, 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):

ORLANDO MICHA SANCHEZ

- DNI N.° : 42511981
- Cargo : Obrero
- Área de dependencia : Gerencia de Desarrollo Ambiental.
- Tipo de contrato : CAS - D. Leg. N° 728
- Periodo laboral : Del 01 de mayo 2011 hasta la actualidad
- Situación laboral : Con vínculo laboral

ANTECEDENTES:

1. Mediante **RESOLUCIÓN N° 102-2024-MPC-OGGRRHH (Fs. 02 – 03)** de fecha 15 de febrero 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° 008990-2024 de fecha 09 de febrero del 2023, Informe Técnico N° 125-2024-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° 124-02024-MPC-OGGRRHH-GMLC de fecha 08 de febrero 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 Orlando Micha Sánchez.

2. Mediante **INFORME N° 012-2024-JLMS-CP-UPDP-MPC (Fs. 01)** de fecha 23 de enero del 2024, emitido por el Sr. Jaime Luis Mayta Sangay, dirigido al Abg. David Boñón Faichín – Jefe de la Oficina de Remuneraciones y Control del Personal, con asunto "Remite información solicitada"; se indica que el Sr. Orlando Micha Sánchez, trabajador del área del Programa de Valorización de Residuos Sólidos Orgánicos Municipales de la Gerencia de Desarrollo Ambiental NO asiste a laborar a su área de trabajo a partir del 26 de diciembre del 2023 a la actualidad, informando de dichas inasistencias el día 23 de enero del 2024 con el expediente N° 2024005112.

3. 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° 105-2024-OI-PAD-MPC (Fs. 08 - 07), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

> **ARTÍCULO PRIMERO: NICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO,** al servidor investigado **ORLANDO MICHA SANCHEZ** por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificado en el 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, (...). Toda vez que el servidor investigado se ausentó injustificadamente a su centro de labores los días del 02 al 09 de diciembre del 2023 y del 11 al 16 de diciembre del 2023, haciendo un total de 10 días consecutivos de inasistencias injustificadas en un periodo de treinta días calendarios, en atención a los fundamentos de la parte considerativa de la presente resolución.

En ese sentido, se notificó con la Resolución de Órgano Instructor Nº 105-2024-OI-PAD-MPC, al servidor investigado mediante Notificación N° 183-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 09), el día 10 de abril del 2024.

En ese orden, habiéndose notificado válidamente la Resolución de Órgano Instructor Nº 105-2024-OI-PAD-MPC, el servidor investigado no hizo uso de su derecho de defensa, sin embargo, mediante el Expediente Administrativo Nº 2024025433 de fecha 17 de abril del 2021 solicito prorroga de plazo, no obstante, el servidor investigado no presentado su escrito de descargo hasta la emisión del presente.

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 investigado se ausentó injustificadamente a su centro de labores los días del 02 al 09 de diciembre del 2023 y del 11 al 16 de diciembre del 2023, haciendo un total de 10 días consecutivos de inasistencias injustificadas en un periodo de treinta días calendarios.

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

Sobre las ausencias injustificadas a las que hace referencia el inciso j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 se relacionan con la ausencia total del servidor en un día de trabajo es decir que no se haya presentado a laborar a lo largo del día.

Que, de los informes: **INFORME N° 012-2024-JLMS-CP-UPDP-MPC** de 23 de enero del 2024, el controlador de personal informa de las inasistencias del servidor investigado **ORLANDO MICHA SANCHEZ**, además de ello se pudo corroborar que 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 del 02 al 09 de diciembre del 2023 y del 11 al 16 de diciembre del 2023, haciendo un total de 10 días consecutivos de inasistencias injustificadas en un periodo de treinta días calendarios.

MES	DÍA	TOTAL

DICIEMBRE 2023	02, 04, 05, 06, 07, 08, 09	7 DIAS CONSECUTIVOS EN UN PERIODO DE 30 DIAS CALENDARIOS.
MAYO 2023	11, 12, 13, 14, 15, 16	6 DIAS CONSECUTIVOS EN UN PERIODO DE 30 DIAS CALENDARIOS

- Debiendo indicar que en el periodo de faltas del mes de diciembre del 2023 se configuro más de tres días consecutivos y más de cinco días consecutivos en un periodo de 30 días calendarios.

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.

Por lo que presuntamente el servidor investigado **ORLANDO MICHA SANCHEZ** habría cometiendo la falta administrativa disciplinaria, establecida 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 calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario. (...)".

RESPECTO AL DESCARGO DEL SERVIDOR INVESTIGADO.

El servidor investigado **ORLANDO MICHA SANCHEZ**, ha sido notificado válidamente Resolución del Órgano Instructor N.° 105-2024-OI-PAD-MPC, mediante Notificación N.° 183-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs.09) de fecha 10 de abril del 2024.

En el expediente se evidencia que el servidor investigado **no presentó descargo alguno** en el plazo otorgado. Por tanto, en virtud al artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece: "(...), *Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto"*

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 N° 55-2024-GM-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 16, de fecha 15 de agosto del 2024, se le notifica el Informe de Órgano Instructor N° 043-2024-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 hasta la emisión del presente no presento su solicitud para indicar fecha y hora para la realización del informe oral correspondiente.

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, tal cómo se detalla a continuación:

1. **ATENUANTES:**

a) Subsanación voluntaria de hecho infractor:
Que en el presente caso no se configura.

b) Reconocimiento de responsabilidad:
Que en el presente caso no configura.

1. **EXIMENTES:**

a) La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente:
En el presente caso no configura dicha condición.

b) El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado:
En el presente caso no configuran dichos fenómenos.

c) El ejercicio de un deber legal, función cargo o comisión encomendada:
En el presente caso no configura dicha eximente.

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

e) La actuación funcional en caso de desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado, la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc:
En el presente caso no configura dicha eximente.

f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación:
En el presente caso no configura dicha eximente.

DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO:

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

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:
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 el servidor investigado, por la entidad, siendo que no cumple con lo asignado al cumplimiento de sus funciones, peor aun cuando el servicio que brindan dentro de la entidad es en un área importante siendo esta la Subgerencia de Gestión Integral de Residuos Sólidos.

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 injustificadamente y de manera continua a su centro de labores.

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 si es reincidente en la comisión de la falta descrita, ya que, dentro del archivo de los procedimientos administrativos disciplinarios, hemos podido constatar que el servidor de manera recurrente inasiste a su centro de labores.

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, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se advierte que en el presente caso no se configura ninguna eximente de responsabilidad previsto en el artículo 104° de la norma en comento, por lo que en atención a las condiciones evaluadas y graduación de sanción prevista en el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, corresponde sancionar al servidor con DESTITUCIÓN.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON DESTITUCIÓN al servidor investigado **ORLANDO MICHA SANCHEZ** la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificado en el 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 período de treinta (30) días calendarios, 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 02 al 09 de diciembre del 2023 y del 11 al 16 de diciembre del 2023, haciendo un total de 10 días

consecutivos de inasistencias injustificadas en un periodo de treinta días calendarios, conforme a los argumentos esgrimidos en la presente resolución.

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 en su domicilio real ubicado en **CASERIO SUCCHA – LA HUAYLLA- JESUS – CAJAMARCA – CAJAMARCA.**

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Gerencia Municipal

Ing. Wilder Max Narro Martos
Gerente

Distribución:
Exp. 5112-2024
STPAD
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Oficina de Remuneraciones y Control de Personal
Informática
Interesado
Archivo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 393-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N. ° 45-2024-OS-MPC. (29/08/2024).**
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). ORLANDO MICHA SANCHEZ en** su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **CASERIO SUCCHA- LA HUAYLLA – JESÚS- 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:** 42516981

Nombre: Orlando Micha Sanchez **Fecha:** 02 / 09 /2024 **Hora:** 11:02 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.° 045-2024-OS-MPC. (03 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por:.....DNI N°.....

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

N° DNI: 26692902

FIRMA: .....

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 11:02 a.m del 02 / 09 /2024.

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