



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 063-2024-OS-MPC

Cajamarca, **17 SET. 2024**

VISTOS:

El Expediente N° 37014-2024; Resolución de Órgano Instructor N° 162-2024-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 48-2024-OI-PAD-MPC de fecha 16 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 DEL INVESTIGADO:

IRVIN JEANPOL PORTAL ALCANTARA:

- | | |
|---------------------------------|--|
| - Documento de Identidad | : 48511658 |
| - Cargo por el que se investiga | : Obrero contrato indeterminado |
| - Área/Dependencia | : Parques y jardines |
| - Periodo Laboral | : 01 de marzo del 2016 hasta la actualidad |
| - Situación actual | : Vínculo laboral vigente |
| - Régimen Laboral | : Decreto Legislativo N° 728 |

ANTECEDENTES:

1. Mediante **INFORME N° 855-2023-HDBCH-CVV-SGSS-MPC (Fs. 01)**, de fecha 20 de junio del 2023, emitido por el Responsable de la Central de Video vigilancia – MPC, dirigido al Sub Gerente de serenazgo – MPC, mediante e cual informa las constantes inasistencias de los operadores de las cámaras de video vigilancia, adjuntando la relación y el récord de las inasistencias del personal, lo que impide el buen desempeño de funciones del área operativa, sugiriendo del mismo modo que se implementen 07 operadores estables para el servicio en mención, mediante memorándum.
2. **Reporte de asistencia (Fs. 02 - 03)** del servidor **IRVIN JEANPOL PORTAL ALCANTARA**.
3. Mediante **INFORME N° 829-2023-SGS-GSC-MPC (Fs. 04)** de fecha 21 de junio del 2023, emitido por el Sub Gerente, dirigido al Gerente de Seguridad ciudadana MPC, con asunto "Comunica inasistencias del personal en la central de Video cámaras, solicita personal estable para operador de monitoreo" en referencia al Inf. N°855-2023-HDBCH-CVV-SGSS-MPC.
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° 162-2024-OI-PAD-MPC (Fs. 08 - 09), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gov.pe



ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, al servidor investigado **IRVIN JEANPOL PORTAL ALCANTARA** 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 (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 05, 06, 25, 26 de marzo, 16, 17, 21, 22 de abril; 19, 20, 21, 22, 27, 28 de mayo y 11, 12 de junio del 2023. Haciendo un total de 16 días de ausencias injustificadas, esto de acuerdo al reporte de asistencia del servidor investigado. **Subsumiéndose en la falta de más de tres (3) días 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**, 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 N° 162-2024-OI-PAD-MPC, al servidor investigado mediante Notificación N° 267-2023-STPAD-OGRRRH-MPC (Fs. 10), el día 19 de junio del 2024.
6. En ese orden, habiéndose notificado válidamente la Resolución de Órgano Instructor N° 162-2024-OI-PAD-MPC, el servidor investigado hizo uso de su derecho de defensa, al presentar mediante expediente N° 2024041954, con fecha 26 de junio del 2024 mediante expediente N° 2024041954, con fecha 26 de junio del 2024, su escrito de descargo.

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 05, 06, 25, 26 de marzo, 16, 17, 21, 22 de abril; 19, 20, 21, 22, 27, 28 de mayo y 11, 12 de junio del 2023. Haciendo un total de 16 días de ausencias injustificadas, esto de acuerdo al reporte de asistencia del servidor investigado. **Subsumiéndose en la falta de más de tres (3) días 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.**

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° 855-2023-HDBCH-CVV-SGSS-MPC** e **INFORME N° 829-2023-SGS-GSC-MPC (Fs. 04)**, se comunica al Gerente de Seguridad Ciudadana, que los operadores de cámaras de video vigilancia, venían inasistencia a su centro de labores, entre ellos, el servidor investigado **IRVIN JEANPOL PORTAL ALCANTARA**, por lo que se adjunta el **Reporte de asistencia (Fs. 02 - 03)** del servidor investigado, donde se puede apreciar que el servidor inasistió injustificadamente a su centro de labores los días 05, 06, 25, 26 de marzo, 16, 17, 21, 22 de abril; 19, 20, 21, 22, 27, 28 de mayo y 11, 12 de junio del 2023. Haciendo un total de 16 días de ausencias injustificadas, esto de acuerdo al reporte de asistencia del servidor investigado. **Subsumiéndose en la**

falta de más de tres (3) días 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.

DESCARGO PRESENTADO POR EL SERVIDOR INVESTIGADO IRVIN JEANPOL PORTAL ALCANTARA

"FUNDAMENTOS DE LOS DESCARGOS

1. En la Resolución del Órgano Instructor, se atribuye al suscrito, los siguientes hechos:

Que, de los informes: INFORME N° 855-2023-HDBCH-CVV-SGSS-MPC e INFORME N° 829-2023-SGS-GSC-MPC (fs. 04), se comunica al Gerente de Seguridad Ciudadana, que los operadores de cámara de video vigilancia, **venían inasistiendo injustificadamente a su centro de laborales los días 05,06,25,26 de marzo, 16,17,21,22 de abril, 19,20,21,22,27,28 de mayo y 11,12 de junio del 2023. Haciendo un total de 16 días de ausencia injustificadas, esto de acuerdo al reporte de asistencia del servidor investigado. Subsumiéndose en la falta de más de tres (03) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de (180) ciento ochenta días calendarios.**

Por lo que presuntamente habría cometido la falta administrativa disciplinaria, establecida en el artículo 85°, inciso i) de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que prescribe i) las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de (180) ciento ochenta días calendarios.

Teniendo como propuesta de sanción descrita en el literal c) del artículo 38 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, esto es, **DESTITUCION.**

2. Como es de verse, los hechos que se me atribuyen es el haber inasistido injustificadamente a mi centro de laborales los días 05,06,25,26 de marzo, 16,17,21,22 de abril, 19,20,21,22,27,28 de mayo y 11,12 de junio del 2023. Haciendo un total de 16 días de ausencia injustificadas, para ello se ha tomado en cuenta el Informe N° 855 -2023-HDBCH-CVV-SGSS-MPC y el reporte de asistencia.

Al respecto debo señalar que, es crucial interpretar el artículo 85°, inciso j) de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, teniendo en cuenta la naturaleza de mi **JORNADA LABORAL DE TRABAJO**, pues el artículo 24° de la ORDENANZA MUNICIPAL No 657-CMPC, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, prescribe:

"La Jornada de Trabajo en el presente reglamento se ha fijado teniendo en consideración el límite previsto en la Ley, la forma y modalidad de la prestación de las labores (...). Para los servidores efectivos de Serenazgo y Seguridad Patrimonial (SEPAT), **LA JORNADA DE TRABAJO SE CUMPLIRÁ EN LOS HORARIOS ESTABLECIDOS DENTRO DE UN RÉGIMEN ATÍPICO, SIENDO ESTE UN DÍA DE LABOR EFECTIVA POR UN DÍA DE DESCANSO, PUDIENDO ESTE SER VARIADO EN FUNCION A LAS NECESIDADES DEL EMPLEADOR.**"

3. En ese sentido, tal como puede se puede apreciar en la norma invocada, los servidores **efectivos de serenazgo** (como es el caso del suscrito), debido a la naturaleza de nuestras labores, se nos ha fijado un régimen atípico, siendo este, **UN DÍA DE LABOR EFECTIVA POR UN DÍA DE DESCANSO.** En el presente caso, del reporte de asistencia, se puede apreciar que se me atribuye haber faltado a mi centro de labores **los días 05,06, 25,26 de marzo, 16,17, 21,22 de abril, 19,20,21,22, 27,28 de mayo y 11,12;** es decir se ha tomado en cuenta días consecutivos de inasistencia; sin embargo, ello no resultaría ser posible, pues mi jornada laboral es de 12 horas, y se está contabilizando para señalar como falta, el día posterior al día que realmente no asistí a mi centro de labores, tal como lo explico a continuación:

- **Falté el día 05 de marzo de 2023**, correspondiéndome según mi jornada laboral atípica, el horario de 19:00 horas a 07:00 am, siendo que el día 06 de marzo de 2023, me correspondía por jornada laboral atípica mi día de descanso, no debiéndose ser considerada como falta, pues al ser un turno diurno, corresponde hacer el marcado de salida y posterior descanso para reincorporarme a mi centro laboral el día 07 de marzo de 2023.

- **Falté el día 25 de marzo de 2023**, correspondiéndome según mi jornada laboral atípica, el horario de 19:00 horas a 07:00 am, siendo que el día 26 de marzo de 2023, me correspondía por jornada laboral atípica mi día de descanso, no debiéndose ser considerada como falta, pues al ser un turno diurno, corresponde hacer el marcado de salida y posterior descanso para reincorporarme a mi centro laboral el día 27 de marzo de 2023.



- **Falté el día 16 de abril de 2023**, correspondiéndome según mi jornada laboral atípica, el horario de 19:00 horas a 07:00 am, siendo que el día 17 de abril de 2023, me correspondía por jornada laboral atípica mi día de descanso, no debiéndose ser considerada como falta, pues al ser un turno diurno, corresponde hacer el marcado de salida y posterior descanso para reincorporarme a mi centro laboral el día 18 de abril de 2023.
- **Falté el día 21 de abril de 2023**, correspondiéndome según mi jornada laboral atípica el horario de 19:00 horas a 07:00 am, siendo que el día 22 de abril de 2023, me correspondía por jornada laboral atípica mi día de descanso, no debiéndose ser considerada como falta, pues al ser un turno diurno corresponde hacer el marcado de salida y posterior descanso para reincorporarme a mi centro laboral el día 23 de abril de 2023.
- **Falté el día 19 de mayo de 2023**, correspondiéndome según mi jornada laboral atípica, el horario de 19:00 horas a 07:00 am, siendo que el día 20 de mayo de 2023, me correspondía por jornada laboral atípica mi día de descanso, no debiéndose ser considerada como falta, pues al ser un turno diurno, corresponde hacer el marcado de salida y posterior descanso para reincorporarme a mi centro laboral el día 21 de mayo de 2023.
- **Falté el día 21 de mayo de 2023**, correspondiéndome según mi jornada laboral atípica, el horario de 19:00 horas a 07:00 am, siendo que el día 22 de mayo de 2023, me correspondía por jornada laboral atípica mi día de descanso, no debiéndose ser considerada como falta, pues al ser un turno diurno, corresponde hacer el marcado de salida y posterior descanso para reincorporarme a mi centro laboral el día 23 de mayo de 2023.
- **Falté el día 27 de mayo de 2023**, correspondiéndome según mi jornada laboral atípica, el horario de 19:00 horas a 07:00 am, siendo que el día 28 de mayo de 2023, me correspondía por jornada laboral atípica mi día de descanso, no debiéndose ser considerada como falta, pues al ser un turno diurno, corresponde hacer el marcado de salida y posterior descanso para reincorporarme a mi centro laboral el día 29 de mayo de 2023.
- **Falté el día 11 de junio de 2023**, correspondiéndome según mi jornada laboral atípica, el horario de 19:00 horas a 07:00 am, siendo que el día 12 de junio de 2023, me correspondía por jornada laboral atípica mi día de descanso, no debiéndose ser considerada como falta, pues al ser un turno diurno, corresponde hacer el marcado de salida y posterior descanso para reincorporarme a mi centro laboral el día 13 de junio de 2023.

4. En ese sentido, debe tenerse en cuenta que, si bien es cierto tuve inasistencias a mi centro de labores, éstas se produjeron los días 05, 25 de marzo, 16, 21 de abril, 19, 21, 27 de mayo y 11 de junio de 2023, siendo un total de 08 días no consecutivos en un periodo de 180 días, las cuales además no fueron durante 03 días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en periodo de treinta días, por lo que los hechos atribuidos no corresponden a un falta grave y por ende una DESTITUCION, pues interpretar mis ausencias de manera que cada jornada de 12 horas se cuente como dos días laborables, contraviene el espíritu del artículo 85°, inciso j), el cual se basa en días calendarios y no en la subdivisión de jornadas atípicas. Esta interpretación incorrecta afecta negativamente la evaluación de mis faltas y no respeta el principio de justicia y equidad, en la aplicación de las normativas laborales, siendo que mi jornada laboral de 12 horas, seguida por un día de descanso, constituye un ciclo de trabajo que debe ser considerado en su totalidad como un día calendario.

5. Al respecto, el Dr. Jesús Lahera Forteza, señala en su libro "Derecho del Trabajo" lo siguiente: "La interpretación de la jornada laboral debe siempre considerar la naturaleza específica del contrato y las condiciones particulares del trabajo, especialmente en casos de jornadas atípicas. La flexibilidad en la interpretación es crucial para garantizar la equidad y justicia en la relación laboral", A su vez el Dr. Rafael Sánchez Ruiz, en el libro "Jornada de Trabajo y Descanso" señala: "Las jornadas atípicas, caracterizadas por horarios extendidos o no convencionales, requieren una interpretación que refleje adecuadamente las condiciones reales de trabajo. Las normativas deben ser aplicadas considerando el contexto específico para evitar decisiones injustas que perjudiquen al trabajador." Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido la necesidad de una interpretación justa y equitativa de las normativas laborales, tal es el caso de la Sentencia en el Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, en la cual señala que, "El derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral implica que las normativas deben aplicarse teniendo en cuenta las particularidades del caso concreto, incluyendo jornadas laborales atípicas, para evitar decisiones arbitrarias que afecten negativamente al trabajador." De manera similar, el Tribunal Supremo de España, en la Sentencia del 17 de noviembre de 2015 Recurso 1911/2014, consideró: "La jornada laboral atípica debe ser interpretada en su conjunto y no descompuesta en días fraccionados, asegurando que el cómputo de ausencias refleje fielmente la realidad laboral del trabajador Esta interpretación es esencial para mantener la equidad en la relación laboral."

6. Por su parte el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala en el artículo 43° que, "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, sea en el centro de trabajo o fuera de él" y el Decreto Supremo N° 007-2002-TR reglamenta la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, menciona que se pueden establecer jornadas atípicas o acumulativas cuando las características de la actividad lo exijan, **siempre que se garantice el compensatorio adecuado.**

7. A Su vez la Ordenanza Municipal N° 657-CMPC, que regula el reglamento interno de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no especifica cómo deben contabilizarse las ausencias en el caso de jornadas laborales atípicas como la mía. La ausencia de una disposición específica en este reglamento refuerza la necesidad de una interpretación justa y equitativa de las normativas vigentes acorde con la realidad de mi horario de trabajo.

ANÁLISIS DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL SERVIDOR.

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 periodo 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 consideración de ello debemos de indicar que, si bien es cierto el servidor en calidad de Efectivo de la Subgerencia de Serenazgo, la misma que pertenece a la Gerencia de Seguridad Ciudadana, tiene un horario típico de 12 horas días; sin embargo, es cierto que para efectos remunerativos (perjuicio económico para la entidad) labora un día y un día tiene descanso; no obstante, el servidor es conocedor que para que se le reconozca el día de descanso y se le pague su remuneración es indispensable que este cumpla con el día que debe de laborar; al no laborar el día que tiene programado, pierde el beneficio y se vería afectada la entidad por los efectos tanto remunerativos; como a efectos que el servidor deja de prestar el servicio correspondiente.

Ahora bien, debemos pasar analizar las justificaciones que ha presentado el servidor en cuanto a sus inasistencias concurridas:

- Por lo tanto, se tendría que las faltas administrativas contenidas en el presente expediente, y las que serán tema de descargo por parte del servidor, son: los días 05, 29, 30, 31 de marzo, 22, 23 de abril; 02, 03, 28, 29, 30 de mayo y 02, 03, 28, 29, 30 de junio del 2023. Haciendo un total de 12 días de ausencias injustificadas, esto de acuerdo al reporte de asistencia del servidor investigado. Dando un total de 16 ausencias. *Subsumida entonces en la falta de carácter disciplinario de "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos"*, además de más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.

Para lo cual se analizará de acuerdo a los medios probatorios presentados por el servidor investigado:



MES	DÍA	JUSTIFICACIÓN	ESTADO
MARZO	05, 29, 30, 31	No ha presentado medio probatorio alguno	INJUSTIFICADOS
ABRIL	22, 23	No ha presentado medio probatorio alguno	INJUSTIFICADOS
MAYO	02, 03, 28, 29, 30	No ha presentado medio probatorio alguno	INJUSTIFICADOS
JUNIO	02, 03, 28, 29, 30	No ha presentado medio probatorio alguno	INJUSTIFICADOS

- Pudiendo concluir que el servidor investigado no ha justificado sus inasistencias a su centro del trabajo.
- Hay que indicar de todas maneras que el servidor investigado reconoce el haber faltado a su centro de labores.

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° 69-2024-GM-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 26, de fecha 21 de agosto del 2024, se le notifica el Informe de Órgano Instructor N° 048-2024-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 FUT N° 2024059566, de fecha 23 de agosto del 2024, solicito se le fije día y hora para su informe oral.

Mediante Carta N° 85-2024-GM-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 29, de fecha 03 de septiembre del 2024, se le indica el día 06 de septiembre a las 3:45 pm, para que rinda su informe oral.

Mediante Acta de Asistencia de Informe Oral N° 025-2024, obrante en folio 30, se deja constancia de la presencia del servidor ante el órgano sancionador, para rendir su informe oral, en el mismo que indica:

SERVIDOR INVESTIGADO: Con respecto a lo que se me imputa sobre las faltas injustificadas, primero decir que al ser un horario atípico nos están imputando dos días por uno, de los cuales acepto algunos días mi ausencia injustificada, pero no todas las que me imputan, ya que nosotros no tenemos ningún día feriado o no laborable, lo cual a nosotros se nos devuelve con días de descanso que lo manejábamos internamente, entre el Jefe inmediato y los trabajadores donde se nos indicaba, "Tomate tu día de descanso y nosotros lo manejamos internamente", por lo cual nosotros para realizar el descargo correspondiente no tenemos las pruebas necesarias debido a que el Jefe inmediato ya no se encentra en el cargo, fuera de eso acepto las faltas que he tenido, aunque no todas, ya que me imputan varias faltas en los días que yo seguramente estaba de día de descanso, lo cual hasta la fecha no he podido conseguir los medios probatorios para poder afirmar que días estaba de descanso, fuera de ello quisiera abogar ingeniero, a no recibir la mayor sanción la cual sería destitución, como lo vuelvo a repetir acepto algunos días que he faltado y le pido por favor que reconsidere la sanción que me está imponiendo, a una sanción menor como una

suspensión por los días que sea necesario, también tener en cuenta que soy el único sustento de mi hogar y de esto depende mi familia, mis hijos, bueno ingeniero eso es todo respecto a lo que se me está imputando.

SECRETARIO TECNICO: ¿Alguna consulta? (dirigiéndose al órgano sancionador)

ORGANO SANCIONADOR: No, ninguna.

SECRETARIO TECNICO: Simplemente por mi parte quería precisar que su horario atípico establece que su horario establece que es por trabajo efectivo, lo cual supone que tiene un día compensativo, 12 horas efectivas por 12 horas compensativas, pero si usted falta obviamente no le corresponde el día de descanso, el descanso es por trabajo efectivo, simplemente precisar eso debido a que muchos de sus colegas tienen esa idea errónea

SERVIDOR INVESTIGADO: Respecto a lo que leí en el RIT menciona el tema remunerativo, más no especifica el tema de días para una sanción de ese tipo y nuevamente rogarle ingeniero reconsidere el tema de destitución y por favor me apoye en el tema de no destituirme del cargo.

El servidor no ha adicionado ningún medio probatorio adicional, por lo que se ha podido concluir que: el servidor investigado no ha justificado sus inasistencias a su centro del trabajo.

Por lo que presuntamente el servidor investigado **IRVIN JEANPOL PORTAL ALCANTARA** 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 periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario. (...)".

EXIMIENTES 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.

2. EXIMIENTES:

- 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 se encuentra en la plataforma de video vigilancia, donde perjudican directamente a la población ya que al no asistir a su puesto de trabajo módulos y cámaras se quedan sin operar, las mismas que brindan el servicio de video vigilancia en beneficio de la población.
- 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 inasistió injustificadamente y de manera continua a su centro de labores, en la plataforma de video vigilancia.
- 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 de los expedientes resguardados por Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinario, se ha verificado que tiene más inicios de procedimientos administrativos.
- 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 N° 004-2019-JUS y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-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

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 **IRVIN JEANPOL PORTAL ALCANTARA** 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 (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 05, 06, 25, 26 de marzo, 16, 17, 21, 22 de abril; 19, 20, 21, 22, 27, 28 de mayo y 11, 12 de junio del 2023. Haciendo un total de 16 días de ausencias injustificadas, esto de acuerdo al reporte de asistencia del servidor investigado. **Subsumiéndose en la falta de más de tres (3) días 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**, 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 **AVENIDA MIGUEL CERVANTES SAAVEDRA N° 334 – CAJAMARCA – CAJAMARCA - CAJAMARCA.**

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Gerencia Municipal

Ing. Wilder Max Narro Martos
Gerente

Distribución:
Exp. 37014-2024
STPAD
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Oficina de Remuneraciones y Control de Personal
Informática
Interesado
Archivo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 419 -2024-STPAD-OGGRRH-MPC

- Documento Notificado: **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 063-2024-OS-MPC. (17/09/2024).**
 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). **IRVIN JEANPOL PORTAL ALCANTARA** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **AVENIDA MIGUEL CERVANTES SAAVEDRA N° 334- CAJAMARCA.**
- Autoridad de PAD : **GERENCIA MUNICIPAL**
- Entidad: : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
 Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qhapac Ñan".
- Efecto de la Notificación.

Firma:..... N° DNI:.....

Nombre:..... Fecha:...../ 09 /2024 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° 063-2024- OS -MPC. (5 Folios)**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: Franco Portal Alcantara DNI N° 75656896

Relación con el notificado: hermano Fecha: 18 / 09 / 2024 hora 10:05 am

Firma: [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 FIRMA: [Firma]
 N° DNI: 26692902 HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 10:05 a.m del 18 / 09 / 2024.

OBSERVACIONES:.....



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 419 -2024-STPAD-OGGRRH-MPC

1. Documento Notificado: **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 063-2024-OS-MPC. (17/09/2024).**
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). **IRVIN JEANPOL PORTAL ALCANTARA** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **AVENIDA MIGUEL CERVANTES SAAVEDRA N° 334- CAJAMARCA.**
2. Autoridad de PAD : **GERENCIA MUNICIPAL**
3. Entidad: : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qhapac Ñan".
4. Efecto de la Notificación.

Firma:..... N° DNI:.....

Nombre:..... Fecha:...../ 09 /2024 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° 063-2024- OS -MPC. (5 Folios)**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: Franco Portal Alcantara DNI N° 75656896

Relación con el notificado: hermano Fecha: 18 / 09 / 2024 hora 10:05 am

Firma: [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: [Firma]

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 10:05 a.m del 18 / 09 / 2024.

OBSERVACIONES:.....