

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 010-2025-OS-MPC

Cajamarca, 08 ENE. 2025

VISTOS:

El Expediente N° 24776-2023; Resolución de Órgano Instructor N° 122-2024-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 142-2024-OI-PAD-MPC de fecha 26 de diciembre 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 (S):

JAIME CHILON POMPA

- DNI N° : 43740080.
- Cargo : Obrero.
- Área/Dependencia : Subgerencia de Circulación Vial.
- Tipo de contrato : Decreto Legislativo N° 728.
- Periodo laboral : Del 01 de agosto del 2016
- Situación actual : Vínculo vigente con la entidad

ANTECEDENTES:

1. **ACTA DE CONSTATAción LABORAL (FS.01)**, de fecha 23 de marzo del 2023, siendo las 17:43pm, personal de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas – OGRRHH, se apersono a la oficina de la Subgerencia de Circulación Vial, sede San Roque para verificar la permanencia del personal en su lugar de trabajo. Habiendo efectuado dicha verificación se ha constatado que el servidor Jaime Chilón Pompa presenta síntomas visibles de ebriedad por lo que se procede efectuar la prueba de alcoholemia, arrojando (1.05gr/l) un gramo y cinco centigramos de alcohol por litro de sangre.
2. **INFORME N° 005-2023-MPC/OGRRHH/UPyDP/SLGH/ICP (FS.04)**, de fecha 29 de marzo del 2023, emitido por Sr. Segundo Leoncio Godoy Huamán – Inspector de Control de Permanencia; se dirige al Abg. David Boñon Faichin – Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, con asunto de informar sobre la inspección realizada a la subgerencia de circulación vial, donde se logro ubicar al servidor Jaime Chilón Pompa, a quien se le intervino minutos antes de registrar su salida, para luego someterse a la prueba de alcoholemia arrojando un resultado positivo (1.05gr/l) un gramo y cinco centigramos de alcohol por litro de sangre, seguidamente se procedió a levantar el acta correspondiente el mismo que se adjunta al presente informe
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° 122-2024-OI-PAD-MPC (Fs. 10 - 11), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra del servidor **JAIME CHILON POMPA**, por la presunta comisión de la falta prevista en el Art. 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que prescribe que son faltas de carácter administrativo disciplinario g) "**La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.**", toda vez que el servidor investigado se le encontró en su centro laboral, Gerencia de Transporte - Sede San Roque, en estado de ebriedad según lo informado mediante N° 005-2023-MPC/OGRRHH/UPyDP/SLGH/ICP (FS.04), de fecha 29 de marzo del 2023, emitido por Inspector de Control de Permanencia; además de contar con un video donde se puede apreciar al servidor JAIME CHILON POMPA se encuentra en estado de ebriedad, posteriormente se le realiza una prueba de alcoholemia ante la cual arroja un resultado positivo de 1.05gr/l, en atención a los fundamentos de la parte considerativa de la presente resolución.

Av. Alameda de los incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

4. En ese sentido, se notificó con la Resolución de Órgano Instructor N° 122-2024-OI-PAD-MPC, al servidor investigado, mediante la Notificación N° 012-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 12), el día 21 de diciembre del 2024, Notificación N° 425-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 11), el día 21 de diciembre del 2024 y Notificación N° 426-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 12), el día 08 de enero del 2024.
5. El servidor investigado, hizo uso de su derecho de defensa, mediante su escrito de descargo, presentado mediante el expediente N° 2024003985, con fecha 19 de enero del 2024.

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

Se investiga la presunta comisión de la falta prevista en el Literal g) del artículo 85 de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", que señala: "Es falta de carácter disciplinario que puede ser sancionado con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

Toda vez que el servidor investigado se le encontró en su centro laboral, Gerencia de Transporte - Sede San Roque, en estado de ebriedad según lo informado mediante N° 005-2023-MPC/OGGRRHH/UPyDP/SLGH/ICP (FS.04), de fecha 29 de marzo del 2023, emitido por Inspector de Control de Permanencia; además de contar con un video donde se puede apreciar al servidor JAIME CHILON POMPA se encuentra en estado de ebriedad, posteriormente se le realiza una prueba de alcoholemia ante la cual arroja un resultado positivo de 1.05gr/l.

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

DESCARGO PRESENTADO POR EL SERVIDOR INVESTIGADO.

"- Se me imputa el literal G del artículo 85 de la Ley Nro. 30057, donde se prescribe: "La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes".

- Para ello, se debe describir el supuesto, debido a que asume una situación especial para ser considerada como falta grave: i) que exista concurrencia al trabajo: esto refiere que el trabajador se encuentre en funciones para la ejecución de la prestación de servicios, respecto del encargo de tareas del empleador al trabajador, y; ii) que haya ingerido licor durante la ejecución de la prestación de servicios: horario o jornada laboral. Pero, además, la situación debe tener una prueba idónea que permita asumir el estado de embriaguez del trabajador y que se verifique la situación de gravedad de la conducta en las funciones desplegadas, con la finalidad de poder verificar algún tipo de riesgo.

- Así, se debe establecer primigeniamente el elemento de la concurrencia al trabajo, para verificar si hubo despliegue de funciones, por estar aún en dependencia o fiscalización del empleador, con la finalidad de poder verificar si el trabajador ha ingerido licor en el horario o jornada laboral, ya que, de esto dependerá la situación problemática que ahora afrontamos en el presente procedimiento disciplinario. Asimismo, si la prueba realizada se dio en la jornada de trabajo, porque al darse fuera de esta, claramente, se vulneraría el derecho de presunción de inocencia del trabajador.

En tal caso, se debe establecer que mi persona tiene un horario de entrada a las 7:30 am y de salida a las 4:30 pm, donde existe una hora de refrigerio, desde la 1:00 pm a 2:00 pm, este se encuentra bajo los parámetros de razonabilidad propios de la constitución política de 1993, donde en su artículo 25 establece que la jornada laboral no puede superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales.

Así las cosas, mi persona para ejecutar su prestación de servicios tiene una jornada diaria de 8 horas, esto se encuentra comprobado con las mismas documentales que se adjuntan en el procedimiento disciplinario, así como, de las declaraciones juradas de mis compañeros de trabajo:

Segundo Gregorio Bueno Díaz, Antonio Carmona Rafael, Edwin Ángel Ravines Azañero y Pedro Sánchez Llanos, quienes han confirmado que la jornada diaria de prestación de servicios tiene como límite las 4:30 pm, incluso, esto se mantiene hasta la actualidad. En tal caso, se podrá remitir un oficio a Recursos Humanos de vuestra entidad solicitando información de la jornada laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Vialidad y Transportes, ello, para nuevamente corroborar la situación objetiva del término de la jornada de trabajo, con la finalidad de poder desligar de responsabilidad por la falta grave imputada.

En tal sentido, mi persona no tuvo la posibilidad de poder ingerir licor cuando desarrolla sus funciones por la fiscalización existente de mis jefes inmediatos, conllevando a que se desarrollen con normalidad, tal como se puede corroborar de las declaraciones de mis compañeros de trabajo y del trabajador que cumple con la labor de conductor del vehículo que nos desplaza a las diferentes obras en la ciudad de Cajamarca.

Asimismo, en las copias que se alcanza del cuaderno de vigilancia se puede apreciar que la camioneta donde se me traslada a las obras municipales, ingresó a las instalaciones de la Sub-Gerencia de Circulación Vial a horas 4:10 pm, situándose en la inexistencia de actos contrarios a las buenas costumbres laborales, en el sentido de recaer en una falta grave, menos, que haya ingreso en estado de ebriedad a las instalaciones; por lo que, es falso que mi persona haya consumido licor durante la jornada de trabajo, ya que, esta concluyó a las 4:30 pm; sin embargo, a mi persona se le somete de forma obligatoria a pasar por el sistema de alcotest a horas 5:43 pm por parte del Sr. Segundo Godoy, es decir, por encima de una hora de haber culminado mi persona de servicios, constituyéndose en un acto arbitrario que se haya sometido fuera del horario de trabajo a dicha prueba. Esta prueba se dio, porque mi persona al estar fuera del centro de trabajo, realizando cosas personales, recibo una llamada por parte de la mencionada persona, donde me indica que tengo que acercarme a la subgerencia de circulación vial, debido a que me había olvidado algunos objetos personales; sin embargo, ello se dio para asumir consigo la mencionada prueba de alcoholemia. A ello sumar, que en la grabación que se me realiza no existen trabajadores municipales, solo la persona que graba el video y la persona realiza la prueba, ya que, en dicha hora el horario no existía obreros desplegando sus funciones por haber concluido la jornada laboral.

En las declaraciones que se adjunta de mis compañeros de trabajo, se ha establecido: "(...) el conductor nos retornó aproximadamente a las 4:10 pm. Este retorno incluye al sr. Jaime Chilón Pompa, quien no había generado signo de haber ingerido licor, o cuando menos, lo haya hecho durante el horario de trabajo". Esto no coincide claramente con la hora que se tomó la prueba para establecer el supuesto

consumo de licor, porque la misma se encontró por encima de un horario superior para los obreros de dicha subgerencia, conllevando a su ineficacia por estar fuera de los parámetros de la razonabilidad e incluso ser considerado como una interdicción a la arbitrariedad.

- Por otro lado, se tiene que mi persona no ha consumido licor en la ejecución de la prestación de servicios, claramente demostrable con las declaraciones de mis compañeros de trabajo, quienes prestan servicios de manera conjunta con mi persona en el mantenimiento y semaforización en la ciudad de Cajamarca; por lo que, es imposible que haya generado una relación directa en cuanto a la situación de injerir licor sin antes haber verificado tal premisa, todo lo contrario, cumplí a cabalidad la prestación de mantenimiento de semaforización y señalización de pistas, incluso, está labor fue cumplida de manera correcta que, la tarea encomendada se dio con anterioridad a la hora máxima de la jornada de trabajo, estableciéndose una relación directa de haber permanecido sobrio en mi puesto de trabajo. De la misma forma, esto no ha sido de materia de reproche al ingreso de las instalaciones de la subgerencia, todo lo contrario, en el cuaderno de vigilancia no ha existido algún apartado sobre la situación que se me imputa, todo lo contrario, se dio en un acto diferente a la concurrencia de la prestación de servicios, ya que, como se ha indicado con anterioridad mi horario de trabajo sólo es hasta las 4:30 pm, no puede exceder porque la demandada no realiza el pago por horas extras y se vulneraría la norma constitucional que regula la jornada máxima.

- Ahora, para considerar la situación propia la gravedad que pueda atender un obrero de mantenimiento y semaforización se debe partir de la situación real de haber sobrepasado el horario de trabajo, ya que, esta sólo es con un máximo de las 4:30 pm, siendo que a mi persona se practica dicho examen a las 5:43 pm, una hora después de haber culminado con su jornada de trabajo, siendo factible la situación nula de gravedad; más, si se puede apreciar que en el informe Nro. 005-2023-MPC/OGGRRHH/UPyDP/SLGH/ICPP de fecha 29 de marzo de 2023 no indica de manera directa que los obreros seguían prestando servicios, todo lo contrario, con el cuaderno de vigilancia se demuestra que la camioneta que nos transporta de las diferentes obras, ingresó a la subgerencia a horas 4:10 pm cuando se culminó con las tareas encomendadas por el empleador, siendo factible que ni siquiera haya existido gravedad o que si se hubiera consumido licor, se encuentre en el horario de trabajo para poder generar una tipificación correcta.

- En la misma medida, debemos cuestionar que, la persona que ha tomado la prueba de alcoholemia no es la indicada e idónea para considerar el estado de embriaguez de mi persona, ya que, deberá ser un profesional o un servicio médicos, debido a que el personal de la entidad demandada no tiene la profesión de médico, enfermero, biólogo u otro, para ser considerado como un trabajador con instrucción y capacidad para tomar prueba tan especial. Entonces, lo que se podría considerar la prueba que se adopta del vídeo correspondiente, sería un indicio, más no prueba plena que permita destruir al principio de presunción de inocencia, sobre todo, por la falta de capacidad para declarar el estado de una persona. A ello sumar, la situación jurídica de que no existe prueba médica que permita corroborar el estado de mi persona, todo lo contrario, existe un reporte (borroso) del aparato de alcoholemia que indicaría que mi persona se encontraría en estado de embriaguez; no obstante, esta no es suficiente en su consideración, ya que, solo es un indicio, la prueba para establecer dicha calidad será otorgado por un nosocomio u centro de salud público o privado, donde se pueda determinar con los medios y procedimientos correctos el estado de un trabajador.

- Por lo tanto, los hechos descritos no asientan en una tipificación correcta del literal G del artículo 85 de la Ley 30057, debido a que mi persona no ha concurrido a prestar servicios en estado de embriaguez, todo lo contrario, se ha determinado que la falta habría sucedido a las 5:43 pm, cuando mi persona tiene como horario de trabajo a las 4:30 pm, es decir, una hora antes de haber pasado por una prueba idónea para considerar mi estado".

ANÁLISIS DEL DESCARGO PRESENTADO.

Del descargo presentado por el servidor, mediante el cual indica que, su horario laboral fue de 07:30 am a 04:30 pm, indicando además que dentro de su horario laboral no ingirió bebidas alcohólicas, adjuntado para ello declaraciones juradas de sus compañeros de trabajo, las mismas que se encuentran adjuntas en folios del 20 al 24, donde sus compañeros también declaran que su compañero (servidor investigado), hasta que estuvo en compañía de ellos, siendo esto aproximadamente hasta las 4:10 pm no habría ingerido bebidas alcohólicas; sin embargo hay que tener en consideración que el día de los hechos 23 de marzo del 2023, el servidor **marco su horario de salida a las 17:47 pm**, como se puede observar en el reporte de asistencia del servidor que obra en folio 6, por lo cual se supone que el servidor investigado estuvo en cumplimiento de sus funciones hasta esa hora, a pesar de tener el horario anteriormente mencionado el servidor marco su salida después de haberse realizado la constatación por parte del responsable de control de personal como se acredita con la Acta de Constatación Laboral obrante en folio 01.

Ahora en cuanto a la prueba de alcoholemia, debemos decir que se ha utilizado alcoholímetro, siendo un dispositivo que calcula el grado de alcohol en la sangre por medio del aliento, además de ser utilizado también por la Policía Nacional del Perú para las pruebas de alcoholemia que realiza, siendo un examen eficiente, es así que dar positivo en una cantidad mayor a 0,5 gramos de alcohol en la sangre durante una intervención se pena en el Perú con una multa (el 18% de una UIT) y 50 puntos en el Registro Nacional de Sanciones, y en casos graves con la suspensión de la licencia de conducir hasta por 3 años, retención de la licencia de conducir y decomiso del auto, para el caso de conducción de vehículos en estado de ebriedad. Siendo una prueba eficaz, no se puede invalidar dicha prueba, habiendo sido grabado en un medio audiovisual para mayor prueba.

Antes de comenzar con el análisis del presente caso es necesario recoger lo establecido por la autora Enriqueta O. Mangado, quien al respecto establece "El estado de ebriedad en el trabajo afecta negativamente a la productividad ocasionando importantes perjuicios a empleadores y trabajadoras ya sea accidentes, desajustes laborales, incapacidades laborales, rotación del personal, reducción del rendimiento laboral y mala calidad del trabajo".

Por su parte el Tribunal Constitucional ha definido que se configura falta grave el presentarse a centro laboral en estado de ebriedad, no importa el nivel de alcohol encontrado en la sangre ya que como sostiene el Tribunal: No se trata de tener o no el máximo o el mínimo porcentaje de alcohol en la sangre, sino incumplir dicha disposición legal que entendida en términos de prohibición exige a los trabajadores no presentarse en estado étílico o bajo influencia de drogas a su centro laboral.

De la misma manera el Informe Técnico N° 1717-2019-SERVIR/GPGSC, de SERVIR, de fecha 30 de octubre del 2019, "(...) Debe tenerse en cuenta que el inciso g) del artículo 85° busca sancionar "la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes".

Que, los hechos configurados en el presente caso, se puede apreciar que en el informe N° 005-2023-MPC/OGGRRHH/UPyDP/SLGH/ICP (FS.04), de fecha 29 de marzo del 2023, emitido por Sr. Segundo Leoncio Godoy Huamán – Inspector de Control de Permanencia; se dirige al Abg. David Boñon Faichin – Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, con asunto de informar sobre la inspección realizada a la subgerencia de circulación vial, donde se logró ubicar al servidor Jaime Chilón Pompa, para lo cual como medios probatorios, sustentando los hechos mencionados, adicióno:

- Acta de constatación laboral de fecha 23 de marzo del 2023.
- Un video en CD, adjunto al presente expediente, donde se constata la realización de la inspección en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde se observa al servidor investigado se le realiza una prueba de alcoholemia arrojando un resultado positivo de (1.05gr/l) un gramo y cinco centigramos de alcohol por litro de sangre. Además de poder observar que el servidor, efectivamente se encontraba en estado etílico, ya que se desplaza tambaleándose.

En tal sentido, se advierte que el servidor investigado se le encontró en su centro laboral, Gerencia de Transporte - Sede San Roque, en estado de ebriedad según lo informado mediante N° 005-2023-MPC/OGGRRHH/UPyDP/SLGH/ICP (FS.04), de fecha 29 de marzo del 2023, emitido por Inspector de Control de Permanencia; además de contar con un video donde se puede apreciar al servidor JAIME CHILON POMPA se encuentra en estado de ebriedad, posteriormente se le realiza una prueba de alcoholemia ante la cual arroja un resultado positivo de 1.05gr/l, por lo que presuntamente habría incurrido en la falta prevista en el Literal g) del artículo 85 de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", que señala: "Es falta de carácter disciplinario que puede ser sancionado con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes."

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:

- Subsanación voluntaria de hecho infractor:
Que en el presente caso no se configura.
- Reconocimiento de responsabilidad:
Que en el presente caso no se configura.

2. EXIMENTES:

- La incapacidad mental debidamente comprobada por autoridad competente:
En el presente caso no configura dicha condición.
- El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado:
En el presente caso no configuran dichos fenómenos.
- El ejercicio de un deber legal, función cargo o comisión encomendada:
En el presente caso no configura dicha eximente.
- El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa encomendada:
En el presente caso no configura dicha eximente.
- 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.
- 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:
Afectando correcto funcionamiento de la Administración Pública –como bien jurídico protegido–, en cuanto persigue garantizar el servicio que brinda el servidor a la ciudadanía, servicio que se afectado drásticamente ya que en estado de ebriedad no puede brindar el servicio por el cual es contratado para la entidad.
- 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 se le encontró en su centro laboral, Gerencia de Transporte - Sede San Roque, en estado de ebriedad según lo informado mediante N° 005-2023-MPC/OGRRRH/UPyDP/SLGH/ICP (FS.04), de fecha 29 de marzo del 2023, emitido por Inspector de Control de Permanencia; además de contar con un video donde se puede apreciar al servidor JAIME CHILON POMPA se encuentra en estado de ebriedad, posteriormente se le realiza una prueba de alcoholemia ante la cual arroja un resultado positivo de 1.05gr/l.
- 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 el servidor investigado

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 SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON NOVENTA (90) DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor JAIME CHILON POMPA, por la presunta comisión de la falta prevista en el Art. 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; que prescribe que son faltas de carácter administrativo disciplinario **g) "La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes."**, toda vez que el servidor investigado se le encontró en su centro laboral, Gerencia de Transporte - Sede San Roque, en estado de ebriedad según lo informado mediante N° 005-2023-MPC/OGRRRH/UPyDP/SLGH/ICP (FS.04), de fecha 29 de marzo del 2023, emitido por Inspector de Control de Permanencia; además de contar con un video donde se puede apreciar al servidor JAIME CHILON

POMPA se encuentra en estado de ebriedad, posteriormente se le realiza una prueba de alcoholemia ante la cual arroja un resultado positivo de 1.05gr/l, 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 PORCONCILLO – CAJAMARCA – CAJAMARCA - CAJAMARCA**. O en su domicilio procesal ubicado en **JIRON EL INCA N° 350 BARRIO SAN SEBASTIAN PORCONCILLO – CAJAMARCA – CAJAMARCA – CAJAMARCA**.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Distribución:
Exp. 24776-2023
STPAD
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Oficina de Remuneraciones y Control de Personal
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° 090-2025-STPAD-OGRRRH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 010-2025-OS-MPC. (08/01/2025).**
 Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL LAPSO (...):** Por imputación de falta de carácter disciplinario, en virtud a la Ley Servir 30057 y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM: **NOTIFICAR** la presente a la Sr. (a). **JAIME CHILON POMPA** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **CASERIO PORCONCILLO – CAJAMARCA** o en su domicilio procesal ubicado en **JIRON EL INCA N° 350-BARRIO SAN SEBASTIAN -CAJAMARCA.**
2. Autoridad de PAD : **GERENCIA MUNICIPAL**
3. Entidad: : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qhacac Ñan".

4. Efecto de la Notificación.

Firma:..... *[Firma]* N° DNI: **43740080**
 Nombre: *Jaime Chilon Pompa* Fecha: **14/01/2025** Hora: **3:48 p.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.° 010-2025-OS-MPC. (03 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).	
Recibido por:.....	DNI N°.....
Relación con el notificado:	Fecha...../ 01 / 2025 hora <input type="text"/>
Firma.....	Se negó a Firmar <input type="checkbox"/> Se negó a recibir el documento <input type="checkbox"/>
Domicilio cerrado <input type="checkbox"/> Se dejó Preaviso Primera visita <input type="checkbox"/> Segunda visita <input type="checkbox"/> Se deja bajo puerta los documentos <input type="checkbox"/>	
Observaciones:.....	
CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:	
Recibí el documento y se negó a firmar: <input type="checkbox"/>	Recibí el documento, pero se negó a brindar datos e identificarse: <input type="checkbox"/>
MOTIVOS DE NO ACUSE:	
Persona no Capaz: <input type="checkbox"/> Domicilio Clausurado <input type="checkbox"/> Dirección Existe, pero el servidor no vive <input type="checkbox"/> Dirección No Existe <input type="checkbox"/>	
Dirección era de vivienda alquilada: <input type="checkbox"/>	Fecha: / 01 / 2025.Hora.....
NOTIFICADOR: DNI N°: 26692902	
Observaciones:	
ACTA DE CONSTATACIÓN (por negativa y/o bajo puerta)	
En La ciudad de Cajamarca siendo las del día dedel 2025, 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: **3:48 p.m.** del **14/01/2025.**

OBSERVACIONES: