

SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 100-2025-OS-MPC

Cajamarca, 24 MAR. 2025

VISTOS:

El Expediente N° 32162-A-2023; Resolución de Órgano Instructor N° 95-20234OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 57-2025-OI-PAD-MPC de fecha 10 de febrero del 2025, 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:

MANUEL CASANOVA GUTIERREZ

- DNI N.° : 26602129
- Cargo : Policía Municipal.
- Tipo de contrato : Subgerencia de Comercialización y Licencias.
- Periodo laboral : Del 03 de julio del 1984 hasta la actualidad
- Situación laboral : Con vínculo laboral

ANTECEDENTES:

1. Mediante **INFORME N° 01-2023-ROR-SFCPM-GDE-MPC (Fs. 01 – 08)** de fecha 20 de abril del 2023, emitido por el Abg. Renato Olortegui Rabanal – Subgerente de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Policía Municipal, dirigido a la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de Recursos Humanos, con asunto "Informe sobre posibles hechos que perjudican la integridad de funcionarios públicos": es por ello que advierte dos situaciones:
 - a. Se hace de conocimiento los hechos suscitados sobre la servidora Rosa Huamán, perteneciente en ese momento a la Policía Municipal, en el que, a través de la página de Facebook, el 16 de febrero comentó en la página del periodista Ronal Tiper Noticias realizando afirmaciones denigrantes que perjudican la imagen específicamente de su persona.
 - b. Y lo suscitado el servidor Manuel Casanova Gutiérrez, quien, el día 15 de abril del 2023, en calidad de servidor público, acompañado de un civil que se autodenomina "presidente de junta vecinal", realizaba inmediaciones del lugar que se conoce como la plataforma La Merced, realizando amenazas a los comerciantes ambulatorios y utilizando efectivos de la Policía Municipal, retirándolos y desalojándolos, aun cuando no existe disposición alguna por parte de su dependencia. Esto indica que ambos incumplen con lo que establece el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, según los numerales 3 y 6 del artículo 97°, Obligaciones. Se adjunta panel fotográfico de los hechos mencionados en el informe.
2. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida por la Directora de la Oficina General de Gestión de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 95-2024-OI-PAD-MPC (Fs. 09 - 10), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra del servidor investigado – **MANUEL CASANOVA GUTIERREZ**, en calidad de Policía Municipal, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85, literal c), precisa: "**c) Incurrir en (...) faltamiento de palabra en agravio (...) de su superior del personal jerárquico**", de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil. Toda vez que el servidor investigado en calidad de policía municipal, en una intervención que realizó (intervención que no fue ordenada por ningún jefe inmediato del servidor), diciendo comentarios insultantes de manera verbal, como "**el señor Rabanal no es nada**" "**el señor Rabanal es un perro. para mí**", en contra del Subgerente de Fiscalización, Control y Policía Municipal – Renato Olortegui Rabanal, en ese entonces su jefe inmediato, comentarios que realizó con ánimo ofensivo, poniendo en tela de juicio su honorabilidad y dignidad con el único fin de afectar a su buen nombre y

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



buena reputación, en atención a los fundamentos de la parte considerativa de la presente resolución.

3. En ese sentido, se notificó con la Resolución de Órgano Instructor N.º 95-2024-OI-PAD-MPC, al servidor investigado mediante Notificación N.º 157-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs.11), el día 25 de marzo del 2024.
4. El servidor investigado hizo uso de su derecho de defensa, ya que presentó escrito de descargo, el mismo que se encuentra obrante en folio del 12 al 21.

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

Para el caso materia de análisis, se investiga la presunta comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso c) de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: **"c) Incurrir en (...) faltamiento de palabra en agravio (...) del personal jerárquico"**.

Toda vez que el servidor investigado en calidad de policía municipal, en una intervención que realizó (intervención que no fue ordenada por ningún jefe inmediato del servidor), diciendo comentarios insultantes de manera verbal, como **"el señor Rabanal no es nada"** **"el señor Rabanal es un perro, para mí"**, en contra del Subgerente de Fiscalización, Control y Policía Municipal – Renato Olortegui Rabanal, en ese entonces su jefe inmediato, comentarios que realizó con ánimo ofensivo, poniendo en tela de juicio su honorabilidad y dignidad con el único fin de afectar a su buen nombre y buena reputación.

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

DESCARGO DEL SERVIDOR INVESTIGADO

"PRIMERO, - Que, la presente investigación se origina a razón del Informe N.º 01-2023-ROR- SECPM-GDE-MPC, de fecha 20 de abril de 2023, en la que el Subgerente de Fiscalización, Control y Policía Municipal, informa que aparentemente mi persona, al promediar las 09:30 horas, aproximadamente del día sábado 15 de abril de 2023, en calidad de supervisor público, actualmente, siendo efectivo de la Policía Municipal, acompañado de un civil que se autodenomina "presidente de junta vecinal"- tal y como se aprecia en video adjunto; siendo que, este último, tomándose atribuciones que no le competen, viene realizando por inmediateces del lugar que se conoce como la Plataforma La Merced; en donde, de manera prepotente y discriminada, realiza amenazas a los comerciantes ambulantes y utilizando a los efectivos de la policía municipal, como es el caso del efectivo antes mencionado, realiza el desalojo y/o retiro de dichos comerciantes; aun cuando, no existe disposición alguna por parte de esta dependencia. En el mismo video se puede evidenciar que el efectivo antes mencionado, hace referencia a una persona de apellido Rabanal de manera despreciativa, entendiéndose que puede ser mi persona, del mismo modo, así mismo, se puede evidenciar que existe alegatos en contra de un trabajador, con adjetivos denigrantes que perjudican la imagen de dicho servidor.

SEGUNDO,- Es el caso que, de la revisión de los actuados dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, instaurado en mi contra, y, teniendo en consideración que es el único medio probatorio que sustenta el inicio del procedimiento, respecto del cual, hay que, tener en cuenta el principio de verdad material, el cual señala que la autoridad administrativa debe tratar de determinar qué ocurrió en un caso, tal como se desprende de la normativa que regula este principio, tal como se verá a continuación.

Al respecto, el principio bajo análisis se encuentra previsto en el Artículo IV Título Preliminar de la LPAG, tal como se cita a continuación: "Ley N.º 27444: Ley del Procedimiento Administrativo General (.)"

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo.: (.)

1.11. Principio de verdad material. -En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas."

En efecto, uno de los principios básicos del procedimiento administrativo consiste en la verificación plena de los hechos que sirven de fundamento de las decisiones que se toman en dicho procedimiento. La determinación de que sucedió en un caso, es un requisito necesario para que la decisión de la autoridad sea válida, dado que ello garantizaría que las consecuencias jurídicas de una norma se apliquen correctamente a un caso.

De igual manera, el conocimiento sobre qué ocurrió en un caso le permitirá a la autoridad tener una mejor comprensión del problema investigado tanto al nivel de las causas que lo provocaron, como respecto al nivel de responsabilidad de las personas partícipes de los hechos investigados y, de esa manera, evaluar cuáles serán las medidas que se impondrán en el caso. Sin ese conocimiento, la autoridad no podrá actuar eficazmente en prevenir ese tipo de situaciones ni en determinar el grado de responsabilidad del particular en un caso.

Sin la determinación cierta de los hechos en un caso, la autoridad no puede reconocer u otorgar un derecho; imponer una sanción o la medida correctiva pertinente. En el caso de sanciones, por ejemplo, si los hechos imputados no se encuentran acreditados, la autoridad no puede imponer un castigo, dado que ello vulneraría la presunción de inocencia del imputado, a quien se le atribuiría la responsabilidad por algo que no ha cometido.



Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Por esta razón, el principio de verdad material, esto es, la verificación de los hechos principio que garantiza que la autoridad pueda cumplir eficazmente sus funciones de defensa y protección tanto del interés público como de los derechos de las partes. Para lograr lo anterior, la autoridad deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley para saber qué ocurrió en un caso.

Lo antes mencionado es concordante con lo dispuesto en el artículo 166 de la LPAG donde se señala que la autoridad puede utilizar todos aquellos medios de prueba necesarios para acreditar los hechos invocados o que fueren conducentes para resolver el procedimiento. Como puede apreciarse de lo antes señalado, la autoridad administrativa se encuentra obligada a verificar la verdad, esto es, a reunir todos los elementos de juicio necesarios para saber qué ocurrió en un caso y, de esa manera, tomar todas las medidas que sean necesarias para garantizar los derechos de las personas. Para tal efecto, la autoridad puede utilizar todas sus facultades para producir y requerir las pruebas que considere necesarias.

Las autoridades administrativas, cuando inician un procedimiento administrativo disciplinario, son las que tienen la carga de la prueba, para demostrar la veracidad de los hechos que imputan al disciplinado y establecer responsabilidad en ellos. La exposición de la prueba en la resolución de apertura de procedimiento resulta ser de tal importancia que no sólo tiene por finalidad brindar sostener la imputación inicial sino, además, su mención en la resolución expone a los sujetos procesales, sobre qué pruebas se basa el órgano disciplinario para continuar con el procedimiento.

Si, bien, existe la posibilidad de que estas pruebas puedan ser fiables o no; que hayan sido obtenidas legalmente o no; que constituyan pruebas lícitas o no; que los documentos, las testimoniales, las inspecciones y las pericias se hayan ofrecido luego de haber sido obtenidas en un proceso en el que se ha garantizado mínimamente el ejercicio del derecho de defensa

del disciplinado, o no. Son por todas estas razones que resulta importante no sólo la cita y la identificación de los medios probatorios en los que soportará el procedimiento disciplinario sino además para conocer, con precisión, la oportunidad de su ofrecimiento, la legalidad de su contenido y la importancia de su conocimiento: puesto que, sólo analizando tales extremos, se podrá ejercer la defensa: (i) contravirtiendo los: (i) proponiendo otros medios que contraste su fiabilidad; o (ii) impugnando su legalidad.

Al caso en concreto, no se aprecia que la autoridad administrativa, se haya tomado la molestia de verificar los hechos materia de imputación y, mucho menos que se hayan reunido más elementos de juicio para determinar con precisión y veracidad los hechos informados mediante el Informe N°01-2023-ROR-SFCPM-GDE-MPC, emitido por el Subgerente de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Policía Municipal; máxime, si, del contenido del mismo, ni siquiera el propio subgerente, quien aparentemente resulta ser agraviado en la presente investigación, está seguro, o tiene la plena certeza de que al momento en que se hace referencia a una persona de apellido "Rabanal", se realice, refiriéndose a su persona,

pues este de forma expresa, en dicho informe indica que: "entendiéndose que puede ser a mi persona" expresión de la cual, no causa certeza, ni mucho menos credibilidad de que, al momento en que se ha mencionado el referido apellido, sea expresamente refiriéndose hacia el, hecho que no ha sido probado y mucho menos corroborado con otro medio probatorio que confirme o determine con precisión de que, al momento de nombrar dicho apellido "Rabanal", sea refiriéndose a él.

TERCERO. – No obstante, ello, al momento de narrar los hechos - considerando B de la resolución administrativa recurrida, basan su tesis narrativa en un video, del cual debo precisar no contiene fecha y hora cierta, que acredite fehacientemente el hecho informado, y que este haya ocurrido con fecha 15 de abril de 2023, en las inmediaciones de la Plataforma La Merced.

En ese contexto, preciso que, una vez instaurado el correspondiente procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor y/o funcionario, el órgano Instructor debe realizar la investigación tendiente a determinar la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, para efectos de los cual recopilar el material probatorio que le permita formar convicción para emitir pronunciamiento, ya sea recomendando la imposición de una sanción o el archivamiento del PAD.

Así, la valoración de las pruebas constituye un proceso cognitivo autónomo e independiente por parte de la autoridad del PAD respecto del mérito probatorio de los medios de prueba recabados u ofrecidos en el curso de la investigación realizada, con miras a establecer su grado de participación de aporte a la determinación de veracidad de las afirmaciones de quienes las ofrecen, y en definitiva, sobre la veracidad de las imputaciones realizadas al investigado, lo que finalmente permite dilucidar si existe responsabilidad disciplinaria o no.

En ese sentido, se advierte que en el régimen disciplinario de la LSC existe la obligación tanto de la Secretaría Técnica del PAD, como de las autoridades instructoras y sancionadoras, de recopilar los medios probatorios necesarios y suficientes que generen certeza y convicción sobre la comisión o no de la falta por parte del servidor investigado. Por este motivo, luego de recopilar los medios probatorios del caso, deberá realizarse una valoración conjunta de los mismos teniendo como referencia los elementos objetivos (verbo rector, sujeto, acción, entre otros) y subjetivos (dolo o culpa) que deben acreditarse respecto a la falta imputada.

Siendo ello así, y, apreciando que, en el presente proceso solamente se ha valorado un video (obtenido legalmente), tal cual se aprecia del considerando B de la resolución recurrida y no existiendo más medios de prueba aledaños que comprueben la veracidad de los hechos vertidos en el video, preciso que, las grabaciones obtenidas sin autorización o consentimiento de todas las personas grabadas, sin que hayan sido ordenadas por la autoridad competente de acuerdo con la Constitución y la ley, son pruebas inconstitucionales y nulas de pleno derecho, que deben ser excluidas de todo tipo de proceso. La inconstitucionalidad de estas pruebas se presenta como consecuencia de la Vulneración del derecho fundamental a la intimidad, además de existir una violación grave del debido proceso. Pues, tal Cual ya se ha indicado, no basta con que solo se afirme hechos, sino que tiene que mostrar el razonamiento que ha seguido para llegar a tal conclusión.

CUARTO. - Con relación a la falta administrativa, prescrita en el Artículo 85, literal c) Incurrir en (...) faltamiento de palabra en agravio (...) de su superior del personal jerárquico, precisamos la imputación concreta realizada en mi contra:

"Toda vez que el servidor investigado en calidad de policía municipal, en una intervención que realizó, diciendo comentarios insultantes de manera verbal, como "el señor Rabanal no es nada" "el señor Rabanal es un perro, para mí, en contra del Subgerente de Fiscalización, Control y Policía Municipal – Renato Olortegui Rabanal, en ese entonces, su jefe inmediato, comentarios que realizó con ánimo ofensivo,

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe



SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



poniendo en tela de juicio su honorabilidad y dignidad con el único fin de afectar su buen nombre y buena reputación". De la citada falta administrativa, se desprende acciones que generarían su subsunción, de las Cuales podríamos considerar referencialmente la siguiente manifestación, de acuerdo al caso que nos ataría: c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), lo que se produce mediante los insultos o injurias, o una afectación a la

honra del agraviado, como cuando se le atribuyen falsamente hechos delictivos.

Así mismo, también, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 440-2019- SERVIR/GPGSC, establece como c) Faltamiento de palabra: Supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a sus superior jerárquico o de otros trabajadores.

En el caso materia del presente descargo, precisamos que, la autoridad instructora, no ha utilizado ninguno de estos verbos rectores que utiliza el SERVIR en la múltiple jurisprudencia e informe técnicos, para describir un faltamiento de palabra como: agresión verbal y/o expresión insultante, sino que, por el contrario, para la subsunción de los hechos, en el presente caso, se ha utilizado el término "comentarios" insultantes, a lo que precisamos que, según el Diccionario de Lengua Española, indica el término deriva del latín commentare y barca la realización de comentarios, la emisión de juicios y el dar a conocer múltiples apreciaciones o consideraciones sobre un determinado asunto. Por otro lado, respecto al uso de términos irrespetuosos, insultantes o agraviantes para dirigirse a sus superiores jerárquicos y otros servidores civiles, Blancas Bustamante señala que: [.] tratándose de palabras o expresiones que pueden reputarse soeces o groseras si éstas no afectan al honor o la dignidad del empleador o sus representantes o de los compañeros de trabajo de quien las profirió, no cabría considerarlas como una lesión irreversible a la relación laboral.

Siendo que, al caso en concreto, no se ha establecido y acreditado que cuando se menciona las siguientes expresiones: el señor Rabanal no es nada", "el señor Rabanal es un perro, para mí", se haya afectado el honor y la dignidad del supuesto agraviado, máxime si éste, de forma expresa indica que no tiene la plena certeza de que dichas expresiones, sean referidas a su persona, pues del único informe existente en el presente caso, elaborado por este mismo, se evidencia que no se ha sentido ofendido y/o se haya afectado su imagen, reputación y/o buen nombre. Así mismo, también indico que tampoco se ha acreditado que dichas expresiones sean referidas a otra persona o personas.

QUINTO. - Respecto de la sanción propuesta, debo de manifestar que se deberá tener en cuenta, a efectos de la emisión de una decisión debidamente motivada, se deberá evaluar la proporción entre la gravedad de la falta y de la probable sanción a imponer (suspensión sin goce de remuneraciones), de modo que el resultado de dicha evaluación permita determinar si la sanción es o no razonable, los cuales apelando a un buen criterio por parte del órgano sancionador determinarán mi absolución de la falta administrativa por la cual se me ha iniciado el presente PAD; por lo que, en atención al descargo presentado, solicito al Órgano Sancionador se sirva declarar la INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA en consecuencia ordene el ARCHIVAMIENTO DEFINITIVO del presente proceso administrativo Disciplinario."

ANÁLISIS DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL SERVIDOR

En principio, el servidor indica que "(...) la autoridad administrativa se encuentra obligada a verificar la verdad, esto es, reunir todos los elementos de juicio necesarios para saber qué ocurrió en un caso y, de esa manera, tomar todas las medidas que sean necesarias para garantizar los derechos de las personas (...)", incidiendo que la autoridad administrativa si tiene el deber de verificar la veracidad de los elementos de juicio necesario; sin embargo, conjuntamente a esto el servidor indica que "(...) la identificación de los medios probatorios en los que soportará el procedimiento disciplinario sino además para conocer, con precisión, la oportunidad de su ofrecimiento, la legalidad de su contenido y la importancia de su conocimiento (...)" indicando, por parte del servidor, que estas pruebas no pueden (o en su defecto no pueden) ser fiables, lícitas y legales; sin embargo, como se indica en el Informe N° 01-2023-ROR-SFCPM-GDE-MPC, realizado por el Abg. Renato Olórtégui Rabanal, indica que el servidor investigado increpó ofensas hacia su persona, al hablar de un "señor Rabanal"; sin embargo, al ver el video contenido en el CD obrante en este Expediente, se verifica que el señor investigado efectivamente realiza tales comentarios, indicando expresamente "El señor Rabanal no es nada" y "el señor Rabanal es un perro para mí", refiriéndose a un superior jerárquico suyo; precisando también, que se ve el rostro del servidor investigado; por tanto, no está en duda la fiabilidad del video. Por otro lado, el servidor indica que en el Informe N° 01-2023-ROR-SFCPM-GDE-MPC, el subgerente no tiene certeza o credibilidad al indicar "entendiéndose que puede ser a mi persona", pues la palabra "puede" no genera la seguridad o certeza suficiente. Sin embargo, el hecho de que el señor subgerente haya expresado su sentir y el perjuicio que se ha hecho al soslayar su moral e integridad, cuando el servidor investigado que tiene una relación jerárquica con el "Señor Rabanal" y que vincula directamente al servidor investigado y al señor Renato Olórtégui Rabanal, genera un indicio de que efectivamente se refería al señor Subgerente Renato Olórtégui Rabanal.

De la revisión de la doctrina referente al faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y/o compañero de trabajo se materializa cuando esta expresión es utilizada con la finalidad de ser insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Además, la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores.

Asimismo, la falta administrativa disciplinaria regulada en el Art. 85°, literal "c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor c) de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el autor Dante A. Cervantes Anaya indica:

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe



SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



(...)

c) "Por faltamiento de palabra se configura cuando el trabajador quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones o expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, agravios o dichos que pongan en cuestión la honorabilidad (...) esta definición se puede enmarcar en varios supuestos como injuria que implica que, mediante palabras orales o escritas, gestos o vías de hecho se afecta el honor subjetivo de la persona. Puede enmarcarse también la calumnia y la difamación, la primera consistente en la atribución falsa de un delito y la segunda, difundir una conducta que pueda afectar la reputación de la persona frente a una o varias personas".¹

También de la revisión del INFORME TÉCNICO N 440 -2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 19 de marzo de 2019, en su fundamento 2.6 establece:

2.6 De la citada falta administrativa, se desprende las acciones que generarían su subsunción, de las cuales podríamos considerar referencial mente las siguientes manifestaciones:

(...)

c) Faltamiento de palabra, supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores.

2.7 Respecto al faltamiento de palabra, para mayor abundamiento, es necesario traer a colación el pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, recaído en la Casación Laboral No 2016-2014-LIMA, el cual señala que:

"(...) esta Sala Suprema considera que se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores.

Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores."

En ese orden de ideas, de la revisión de los actuados del presente expediente (video), se puede observar:

- Que el servidor investigado, se dispuso a desalojar a una vendedora de jugos, en ese momento la vendedora trata de explicarle que ella ha sacado su carnet de sanidad y el resto de su documentación, sin embargo, el servidor hace caso omiso a lo que se le indica, es cuando la vendedora le indica que haga caso a al Sr. Castope, que es de la Policía Municipal y al Sr Rabanal (refiriéndose al señor Renato Olortegui Rabanal – Subgerente de Fiscalización, Control y Policía Municipal, Jefe inmediato del servidor investigado), es en ese momento cuando el servidor indica:
- "el señor Rabanal no es nada" "el señor Rabanal es un perro, para mí", indicando además "así dígame".
- De la filmación se puede observar el rostro del servidor investigado.

Advirtiéndose que el servidor investigado **MANUEL CASANOVA GUTIERREZ**, presuntamente habría incurrido en faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico específicamente Renato Olortegui Rabanal – Subgerente de Fiscalización, Control y Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; tipificada en el artículo 85, literal c), que precisa: **"c) Incurrir en (...) faltamiento de palabra en agravio (...) de su superior del personal jerárquico"**, de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil.

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° 214-2025-OGGRRHH-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 28, de fecha 18 de febrero del 2025, se le notifica el Informe de Órgano Instructor N° 56-2025-OI-PAD-MPC, al servidor; 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.

¹ Manual del Servicio Civil en la Administración Pública. Pág. 630 – 631

SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Mediante Escrito, de fecha 25 de febrero de 2025, obrante de folios 30-31, solicita se le asigne día y hora para la realización de su informe oral.

Mediante Carta N° 267-2025-OGGRRHH-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 33, de fecha 11 de marzo del 2025, se le notifica el día y la hora para la realización de su informe oral.

INFORME ORAL DEL SERVIDOR INVESTIGADO RICHARD CESPEDES MALPICA

El servidor investigado en su informe oral acepta haber increpado ofensas hacia su superior jerárquico y remite disculpa.

Por este motivo, existiendo fehacientemente responsabilidad administrativa, pero considerando que ha reconocido su falta, corresponde aplicar un atenuante a la sanción, por lo cual se debe SANCIONAR CON 05 DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor investigado.

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 SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE CINCO (05) DÍAS al servidor investigado **MANUEL CASANOVA GUTIERREZ** por la presunta comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso c) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: "c) Incurrir en (...) faltamiento de palabra en agravio (...) del personal jerárquico". Toda vez que el servidor investigado en calidad de policía municipal, en una intervención que realizó (intervención que no fue ordenada por ningún jefe inmediato del servidor), diciendo comentarios insultantes de manera verbal, como "el señor Rabanal no es nada" "el señor Rabanal es un perro, para mí", en contra del Subgerente de Fiscalización, Control y Policía Municipal – Renato Olortegui Rabanal, en ese entonces su jefe inmediato, comentarios que realizó con ánimo ofensivo, poniendo en tela de juicio su honorabilidad y dignidad con el único fin de afectar a su buen nombre y buena reputación, en atención a los argumentos del presente informe.

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 la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, 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 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos 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 **MANUEL CASANOVA GUTIERREZ**, en su domicilio real ubicado en **CENTRO POBLADO TARTAR GRANDE S/N – CAJAMARCA – CAJAMARCA - CAJAMARCA.**

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Distribución:
Exp.32162-A-2023
STPAD
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Oficina de Remuneraciones y Control de Personal
Informática
Interesado
Archivo

MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE CAJAMARCA
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

ALD-Carmen Ruth Pineda Ramos
Directora

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 336-2025-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 100-2025-OS-MPC. (24/03/2025).**
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) MANUEL CASANOVA GUTIERREZ en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en CENTRO POBLADO TARTAR GRANDE S/N - CAJAMARCA.**
2. Autoridad de PAD : OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
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:/ 03 /2025 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 DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 100-2025-OS-MPC. (03 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: Marlon Alexander Chuquin Casanova DNI N°: 74834035

Relación con el notificado: Nieto Fecha: 25 / 03 / 2025 hora 1:13

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: ☐

NOTIFICADOR:

Fecha: / 03/ 2025.Hora:.....

DNI N°: 26692902

Observaciones:

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

En La ciudad de Cajamarca siendo las del día de del 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: 1:13 p.m del 25 / 03 /2025.

OBSERVACIONES:

