



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 02-2017-GR.CAJ-GRDS

Cajamarca, 10 ABR 2017

VISTOS:

El Expediente N° 033-2015-STPAD; Resolución del Órgano Instructor N° 04- 2016-GR.CAJ-GRDS (MAD N° 2188071 – Fs. 33/34), de fecha 07 de abril de 2016; escrito de descargos de fecha 21 de abril de 2017 (MAD N° 2206466); Informe de Órgano Instructor N° 003-2017-GR.CAJ/GRDS (MAD N°2870796), de fecha 10 de abril de 2017; 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.

A. ANTECEDENTES:

Que, mediante Oficio N° 871-2015-GR.CAJ-DRA/DP (MAD N° 1870354), de fecha 23 de julio de 2015, la Directora de Personal hace llegar a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD), entre otros documentos, el Memorandum N° 166-2015-GR.CAJ-DRA/DP (MAD N° 1859662), de fecha 14 de julio de 2015, por el cual se exhorta a la servidora PERPETUA MILAGRITOS JULCA VIGO a cumplir con el horario de trabajo establecido por la Entidad, estando a que en el mes de junio acumuló 105 minutos de tardanza.

Consecuentemente, vía Oficio N° 008-2016-GRC.CAJ/STCPAGRC-AAGE (MAD N° 02073838), de fecha 20 de enero de 2016, el Secretaría Técnica de PAD solicitó a la Dirección de Personal los reportes de asistencia de la citada servidora correspondientes al periodo comprendido desde el mes de Junio del año 2015 hasta el mes de Diciembre del mismo año.

Es así, que mediante Oficio N° 107-2016—GR.CAJ-DRA/D.P (MAD N° 2081235), de fecha 26 de enero de 2016, la Directora de Personal da respuesta a lo solicitado adjuntando los reportes respectivos, advirtiéndose de los mismos que entre los meses de junio a diciembre del año 2015 la investigada habría acumulado minutos de tardanza en un número igual al que se observa en el cuadro siguiente:

	MESES	Minutos de Tardanza Acumulados
AÑO 2015	Junio	105 minutos
	Julio	101 minutos
	Agosto	63 minutos
	Septiembre	127 minutos
	Octubre	129 minutos
	Noviembre	89 minutos
	Diciembre	141 minutos





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 02-2017-GR.CAJ-GRDS

Cajamarca,

En atención a lo informado, mediante Resolución del Órgano Instructor N° 04- 2016-GR.CAJ-GRDS (MAD N° 2188071 – Fs. 33/34), de fecha 07 de abril de 2016, notificada a la investigada el 08 de abril de 2016 a través del Oficio N° 499-2016-GR.CAJ/GGR-SG (Fs. 35) se resolvió en su Artículo Primero: **"INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** contra la servidora **PERPETUA MILAGRITOS JULCA VIGO**, Abogada de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Cajamarca, por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, que data sobre: *"Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"*; esto por incumplir su obligación de concurrir puntualmente y observar los horarios de trabajo establecidos durante el periodo comprendido entre los meses de junio a diciembre del año 2015."

Que, frente al inicio de procedimiento disciplinario, con fecha 21 de abril de 2016, la servidora emplazada presentó su escrito de descargo (Fs. 36-38) alegando –entre otros- que el incumplimiento injustificado de trabajo imputado como falta se debe a motivos de salud (medicación nocturna) y que la sanción de suspensión propuesta resulta desproporcional, por lo que solicita sea desestimada.

B. FALTA INCURRIDA:

Se investiga la comisión de la falta de carácter disciplinario descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, que data sobre:

- *"El Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"*.

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

Que la servidora Perpetua Milagritos Julca Vigo, presta servicios bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Gerencia Regional de Desarrollo Social de esta Entidad, dada su calidad profesional de Abogada.

Que, como es de verse de la Resolución del Órgano Instructor N° 04- 2016-GR.CAJ-GRDS (MAD N° 2188071 – Fs. 33/34), de fecha 07 de abril de 2016, la falta disciplinaria imputada contra la investigada obra prevista en el artículo 85° literal n) de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, que data sobre: *"El Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"*; esto, por transgresión del Reglamento de Control, Asistencia y Permanencia del Personal Sujeto al Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Gobierno Regional Cajamarca, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 692-2014-GR.CAJ/P, que en su artículo 3° establece: *"La jornada semanal de prestación de servicios en la jurisdicción administrativa del Gobierno Regional Cajamarca es de cuarenta (40) horas semanales de lunes a viernes. La jornada diaria comprende OCHO (08) horas de labor efectiva en el horario que va desde SIETE HORAS CON TREINTA MINUTOS (7:30) hasta las DICECISIETE HORAS (17:00), con una hora y treinta minutos (1h 30') de refrigerio comprendido entre las trece horas (13:00) hasta las catorce horas con treinta minutos (14:30)..."* y de la Ley Marco del Empleo Público en cuyo artículo 16° literal h) precisa: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:...h) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos..."*.

Por su parte, vistos los argumentos de defensa contenidos en el escrito de descargo presentado por la servidora en mención, se desprende que en el considerando *Tercero* narra que el día 24 de julio de 2014 tuvo un accidente laboral en las instalaciones de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, lo que le ocasionó un edema cerebral y una fractura de





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 02-2017-GR.CAJ-GRDS

Cajamarca, 10 ABR 2017

Por su parte, la justificación alegada respecto a que las tardanzas incurridas son consecuencia de los medicamentos que por razones de salud ingiere por las noches, no han sido acreditadas documentalmente, correspondiendo sancionar evaluando los criterios determinados por la normatividad para tales efectos.

D. DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN:

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:
 - En el presente caso no se advierte grave afectación al estado al no haberse acreditado que las tardanzas reiteradas incurridas por la infractora hayan afectado el normal desarrollo de su habitual centro de labores, además, pese a no estar autorizada para laborar en horas extras ha demostrado su compromiso con la Entidad desarrollando actividades luego de su horario habitual, atenuando su responsabilidad.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
 - En este caso no se configura esta condición debido a que el registro de marcaciones es administrado por la Dirección de Personal, no existiendo posibilidad que la infractora haya ocultado su comisión.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:
 - El cargo ostentado por la investigada corresponde al de Profesional - Abogada de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, por lo que ha tenido conocimiento de la conducta incurrida.
- d) Circunstancias en que se comete la infracción:
 - Las circunstancias que rodean la comisión de falta incurrida son de estricta de responsabilidad de la infractora.
- e) Concurrencia de varias faltas:
 - El presente caso solo advierte la concurrencia de una infracción, que data sobre incumplimiento del horario de trabajo.
- f) Participación de uno o más servidores en la falta:
 - El presente caso solo advierte la participación de la investigada.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta:
 - El investigado no es reincidente en la comisión de esta falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta:
 - La falta no tiene carácter de continuada, habiéndose cometido en un solo acto (diaria) de manera periódica.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido:
 - No existe beneficio obtenido por la infractora, pues sus tardanzas han sido descontadas oportunamente.

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 ningún eximente de responsabilidad previsto en el artículo 104° de la norma en





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N°02-2017-GR.CAJ-GRDS

Cajamarca, 10 ABR 2017

cráneo, accidente del cual hasta la fecha tiene monitoreo constante por las posibles secuelas, razón por la que su médico tratante, desde el mes de febrero de 2015, ha creído conveniente aumentar la dosis de medicina (Ergotamina y Aniptriptilina) para poder lograr un descanso y evitar los intensos dolores de cabeza, y que desde el mes de marzo su medicina ha sido cambiada por Valprax; sin embargo, la investigada no adjunta documentación (recetas médicas u otros) que sustente dicha versión.

Que, en el considerando *Cuarto* de los descargos describe el horario de trabajo previsto en el ya citado artículo 3° del Reglamento de Control, Asistencia y Permanencia del Personal Sujeto al Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Gobierno Regional Cajamarca.

El considerando *Quinto* señala que en la resolución de inicio de procedimiento disciplinario se ha precisado la acumulación de tardanzas al momento de ingreso al centro de labores desde el mes de junio a diciembre de 2015, más no se especifica si dichas tardanzas corresponden al turno de la mañana (07:30 am) o de la tarde (02:30 pm), pues refiere que su dificultad de ingreso solo es en el horario de la mañana por cuanto la medicina que ingiere es administrada por las noches; sin embargo, es de verse que al momento de la notificación de la resolución de órgano instructor que instaura el PAD se le ha adjuntado, entre otros documentos, el registro de marcaciones por el periodo investigado (junio – diciembre 2015; Fs. 10 a 13) donde se evidencia que las tardanzas son cometidas también al momento de ingreso del turno de la tarde, desvirtuando dicho argumento.

En el considerando *Sexto* la Abogada señala que el horario de trabajo comprende de 07:30 am a 01:00 pm y de 02:30 pm a 05:00 pm, y que después de dicho horario permanece realizando labores a fin de cumplir con las metas y objetivos institucionales, situación que se corrobora con los registros de marcaciones obrantes en el expediente y que se valorará como corresponda, sin que ello constituya una justificante a la falta imputada, pues no en esta Entidad no se encuentran autorizadas la labores en horas extras, concordante con ello, el artículo 8° numeral 8.2 de la Ley N° 30281, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2015 (vigente a la fecha de la ocurrencia de los hechos) dicta: "8.2 Las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras".

Por su parte, el considerando *Sétimo* del descargo menciona que para la propuesta de sanción de suspensión sin goce de remuneraciones no se ha tomado en cuenta el artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que regula los criterios de determinación de la sanción aplicable, siendo su tenor – parte pertinente- el siguiente: "Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe..."; sin embargo, de dicho texto se desprende que los criterios de determinación de sanción se aplican luego de haberse determinado la responsabilidad, razón por la que no se ha tomado en cuenta al momento de instauración de procedimiento disciplinario, por no corresponder a la etapa. Agrega que las tardanzas incurridas han sido ocasionadas por la medicación derivada su estado de salud y no por irresponsabilidad, y que desde su ingreso no ha sido sancionada por lo que considera la propuesta de sanción, desproporcionada.

Que, visto y desarrollado el contenido pertinente del descargo presentado, se aprecia que la presunta infractora no desconoce el incumplimiento del horario de trabajo ocasionado por sus reiteradas tardanzas, las mismas que según el registro de marcaciones (Fs. 10-13) se han generado indistintamente en el horario de ingreso del turno de la mañana y de la tarde durante el periodo comprendido entre los meses de junio y diciembre del año 2015.





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 02-2017-GR.CAJ-GRDS

Cajamarca, 10 ABR 2017

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 amonestar por escrito a la infractora.

Que, teniendo en cuenta lo señalado por la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General 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 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA a la servidora PERPETUA MILAGRITOS JULCA VIGO, Abogada de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Cajamarca, por la comisión de la falta de carácter disciplinario descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, al haber incumplido su obligación de concurrir puntualmente y observar los horarios de trabajo establecidos por la Entidad, durante el periodo comprendido entre los meses de junio a diciembre del año 2015; esto, en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO: La servidora sancionada podrá 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 Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional Cajamarca que por este acto resuelve sancionarlo con amonestación escrita. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. El recurso de reconsideración será resuelto por la Gerencia Regional de Desarrollo Social y el recurso de apelación a cargo la Dirección de Personal de esta Entidad, de conformidad con lo previsto con el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: REMITIR los actuados a la Dirección de Personal de esta Entidad a fin de que cumpla con oficializar la sanción impuesta emitiendo el acto resolutorio correspondiente, esto, de conformidad con lo previsto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que respecto a la sanción de amonestación escrita establece: "...La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces...".

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

