



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N°001 -2015-GR.CAJ-DRA/DA



Cajamarca, 30 de octubre de 2015

VISTO:

La Resolución del Órgano Instructor N° 002-2015-GR.CAJ-DRA/DA (MAD N° 1938898), de fecha 29 de setiembre de 2015; Escrito N° 01 (Descargo de falta administrativa) (MAD N° 1963537), de fecha 19 de octubre de 2015, procedente del señor Artemio Telesforo Roncal León; Informe de Órgano Instructor N° 002-2015-GR.CAJ-DRA/DA (MAD N° 1975841), de fecha 22 de octubre de 2015; Oficio N° 1336-2015-GR.CAJ-DRA/DP (MAD N° 1977415), de fecha 27 de Octubre de 2015; y

CONSIDERANDO:

Que, según Resolución de Órgano Instructor N° 002-2015-GR.CAJ-DRA/DA (MAD N° 1938898), de fecha 29 de setiembre de 2015, se resuelve INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO al señor Artemio Telesforo Roncal León, trabajador contratado bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

Que, dentro del plazo establecido, mediante Escrito N° 01 (Descargo de falta administrativa) (MAD N° 1963537), de fecha 19 de octubre de 2015, el señor Artemio Telesforo Roncal León; efectúa el descargo correspondiente, manifestando lo siguiente: Peticiona que el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, proponga como sanción administrativa por la supuesta comisión de la falta administrativa, la sanción de amonestación verbal o sea considera como una conducta administrativa que no amerita sanción, sino solo una exhortación; en mérito a los siguientes fundamentos de hecho y de derecho; que en lo referente a la Denuncia Administrativa, con registro MAD N° 1900086, de fecha 25 de agosto de 2015, planteada por el denunciante señor Óscar Camilo Benavides Saldaña, contra mi persona, manifiesto que se ajusta a verdad, asimismo, que no son acreditados de manera contundente con pruebas idóneas; pruebas que según el procedimiento administrativo disciplinario deben existir para acreditar el cometimiento de una falta administrativa; en este sentido hago de vuestro conocimiento que: No he Llegaba en estado etílico en horas de trabajo (No existe pruebas que acrediten tal versión, pruebas médicas – Prueba de Alchoholemia); si he asistido a reuniones programadas y no he querido cambiar las fechas de las reuniones; cuando he faltado a mi centro de labores he comunicado a la entidad, lo acredito con prueba documental (Atención médica en ESSALUD, del 16 de julio de 2014); si cuido mi aspecto personal y siempre me he presentado al trabajo con el uniforme en buenas condiciones de aseo, (no existe pruebas fotográficas que acredite la versión del denunciante); siempre he realizado mis turnos en la noche y he efectuado mis recorridos (no existe prueba documental que acredite que en mi turno hubo un problema de seguridad contra los bienes de la institución); si contesto el celular en horas de trabajo, cuando está referido al cumplimiento de mis funciones o en caso de emergencias; comunico siempre mis cambios de turnos; siempre cumplo con mis horas de trabajo; cuido el sistema eléctrico de dicha institución y los otros bienes de la institución; cumplo con las disposiciones de mis jefes inmediatos; cumplo con acuerdos de equipo de trabajo; respeto a mis superiores, compañeros de trabajo y horario pre establecido. Sin embargo, en honor a la verdad debo manifestar que con el denunciante señor Óscar Camilo Benavides Saldaña, he tenido algunas discrepancias por el trato y forma de ejecución de labores y funciones, que no han llegado al faltamiento de falta y/o actos de violencia; que, en relación a la imputación por el Órgano Instructor de la comisión de supuestas faltas disciplinarias contenida en el literal a), b), c), d) y g) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en donde se establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento, b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionados con sus labores, c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, d) La negligencia en el desempeño de las funciones, respectivamente, y g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes. Sobre el particular, debo manifestar que mi persona en relación a las faltas antes descritas no he cometido ninguna; puesto que he sido muy respetuoso y siempre he cumplido las disposiciones normativas establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el Reglamento; he cumplido las ordenes de mis superiores en relación a mis labores, sobre el particular no se evidencia prueba documental contundente que acredite que haya cometido esta falta; no he incurrido en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra a mi superior, puesto que siempre estuve a sus órdenes laborales, excepto en las oportunidades que estuve delicado de salud, la que crédito con prueba documental; he cumplido mis funciones y actividades de manera diligente y eficiente, razón por la cual se puede evidenciar que en ninguna oportunidad existió un problema que atente contra los bienes y seguridad del Estado (Laboratorio Regional del Agua), y por último debo aclarar que no he llegado en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes, por ende la imputación que he llegado en estado etílico no se ajusta





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N°001 -2015-GR.CAJ-DRA/DA

a la verdad, además no existe una prueba y/o examen médico y/o pericial (prueba de alcoholemia) que acredite de manera contundente que he llegado ebrio y/o que he pasado los límites de ingesta de alcohol; que, en la supuesta comisión de conductas irregulares y/o faltas administrativas no ha existido perjuicio a la Entidad (Laboratorio Regional de Agua), ni administrativa, ni económicamente; por lo expuesto anteriormente, no amerita que dentro procedimiento administrativo disciplinario se sancione con suspensión sin goce de remuneraciones; por cuanto, no se ha acreditado de manera contundente la comisión de las supuestas faltas administrativas.

Que, respecto a la imputación de la presunta falta disciplinaria, se debe tener en cuenta lo previsto en el numeral 6.2 del apartado 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil", cuyo tenor dicta: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, **por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento y por las Reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos**". (El subrayado y negrita es agregado). En ese sentido, estando a que los hechos acontecidos son posteriores al 14 de septiembre de 2014, se ha procedido investigando la comisión de faltas de carácter disciplinario descritas en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil", en adelante la Ley y Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que Aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante el **Reglamento**; según el análisis, investigación y pruebas documentales, el imputado ha cometido la falta disciplinaria contenida en: El literal c) del **artículo 85°** de la Ley, en donde se establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: **El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.** (El subrayado y negrita es agregado).

Que, de las normas vulneradas, vienen a ser el incumplimiento de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público: **Artículo 16 inciso j)** que estipula: "Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:... j) **Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo**". (Negrita agregado nuestro).

Que, del análisis de las pruebas documentales que obran en el presente, se tiene a los siguientes: 1.- El Informe Conjunto N° 001-2014-GR.CAJ/GR.RENAMA/LRA (MAD N° 1450581) de fecha 14 de julio de 2014, mediante el cual el Jefe de Vigilancia Camilo Benavides Saldaña y los vigilantes Rubén Mendoza y Edwar Mejía, informan al Gerente del Laboratorio Regional del Agua, que el trabajador CAS señor Artemio Telesforo Roncal León ha cometido infracciones que son graves y ponen en riesgo la integridad de las instalaciones del laboratorio, es por ello que se ven en la obligación de informar sus constantes inasistencias al trabajo y además que en ocasiones llegaron en estado de ebriedad, por lo cual no se les entregó el cargo. Prueba documental que evidencia indicios que el investigado ha incumplido con horario establecido; sin embargo, no acredita de manera contundente; a pesar de ello el investigado adjunta pruebas documentales que los días 16 y 17 de julio de 2015, tuvo descanso médico por enfermedad otorgado por ESSALUD – Médico Internista Iván U. Quiroz M.; asimismo, no acredita que el investigado haya asistido a centro de labores en estado de ebriedad; puesto que no existe prueba de alcoholemia practicada u otra prueba que demuestre de manera fehaciente la comisión de la falta administrativa imputada. 2.- El Cuaderno de Registro de Ocurrencias, el día viernes 18 de abril de 2014, el señor Óscar Benavides Saldaña y el señor Edwar Mejía Ruíz, señala como nota de registro que: "el señor Telesforo Roncal León se encontraba en estado de ebriedad por lo cual tuve que llamar al señor Rubén Mendoza Revilla para hacer de conocimiento de esto, le tocaba hacer cambio de guardia pero se tomó la decisión de no dejarlo cubrir el turno de guardia por lo cual el señor Mendoza Revilla llamó al señor Edwar Mejía Ruíz para cubrir el turno por lo que hizo problemas". Prueba documental que evidencia un indicio de la supuesta comisión de la falta administrativa; sin embargo, no acredita de manera fehaciente, por cuanto, no existe una prueba y/o examen médico y/o pericial que se haya efectuado al investigado (Prueba de alcoholemia). 3.- El Informe N° 036-2015-GR.CAJ/GR.RENAMA/LRA (MAD N° 1914668), de fecha 07 de setiembre de 2015, el Responsable del Laboratorio, Blgo. Juan Valentín Díaz Sáenz, refiere que puede confirmar la falta de coordinación y de respeto del señor Telesforo Roncal León con su jefe inmediato señor Camilo Benavides durante una reunión programada con el personal de vigilancia (1° semana de agosto de 2015), en base a estos actos se coordinó la rotación del Telesforo Roncal León, la cual ha sido ejecutada a la fecha. **Con la presente prueba documental, se puede acreditar que el investigado ha cometido la falta contenida en el literal c) del artículo 85° de la Ley (Faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.**

Que, en cuanto a la sanción aplicable por la falta disciplinaria cometida en el presente caso materia de análisis; teniendo presente las pruebas documentales antes señaladas, así como, el Principio de Proporcionalidad recogida en la Ley y





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N°001 -2015-GR.CAJ-DRA/DA

Reglamento, mediante el cual determina que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida; este Órgano Sancionador refiere que la sanción aplicable por la falta administrativa cometida debe ser aquella contenida en el **literal a) del artículo 88° de la Ley**, es decir la **sanción de amonestación escrita**. Además, la sanción administrativa referida tiene como sustento los siguientes aspectos legales y pruebas documentales:

- ✓ El último párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento, en donde se estipula que en la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder; en este sentido corresponde al Órgano Instructor determinar la responsabilidad administrativa del investigado y la sanción a imponer, y al órgano sancionador de encontrarlo conforme procederá a aplicar la sanción administrativa.
- ✓ El numeral 6.2 del apartado 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil", dicta: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento y por las Reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos". Así, estando a que los hechos investigados son anteriores al 14 de septiembre de 2014, se aplicarán las reglas sustantivas aplicables al momento de la comisión de los hechos, entendiéndose por reglas sustantivas a: (i) Deberes, obligaciones incompatibilidades y derechos de los servidores; (ii) Las faltas, y (iii) Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes; quien suscribe propone como posible sanción la establecida en el artículo **literal a) del artículo 88° de la Ley: Amonestación Escrita**; asimismo, en el **artículo 89° de la Ley**, se determina que: "(...) Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato (...)". (El subrayado y negrita es agregado).
- ✓ El artículo 93 inciso 93.1, de la referida Ley, en donde se establece que el servidor imputado cuenta con 05 días hábiles para presentar sus descargas y las pruebas que crea conveniente; en el presente aspecto se está evidenciando que el imputado ha presentado los descargos, tal como se ha señalado en el numeral **05**; asimismo, ha adjuntando las pruebas documentales mediante las cuales pretende acreditar que no ha cometido la falta administrativa. **De la evaluación del descargo y pruebas adjuntadas, se evidencia que ha desvirtuado en parte la imputación de comisión de la falta administrativa establecida en la Resolución de Órgano Instructor N° 002-2015-GR.CAJ-DRA/DA (MAD N° 1938898), de fecha 29 de setiembre de 2015.**
- ✓ En relación a la sanción a imponer, corresponde graduar la intensidad de la sanción a imponer en atención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad que rigen el procedimiento administrativo disciplinario, en concordancia con el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, siendo su tenor: "87°.- La sanción aplicable 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. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. d) Las circunstancias en que se comete la infracción. e) La concurrencia de varias faltas. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g) La reincidencia en la comisión de la falta. h) La continuidad en la comisión de la falta. i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso". En ese sentido, evaluados los supuestos de graduación de sanción descritos en el dispositivo legal antes aludido, en el presente caso no se advierte una grave afectación a los intereses o bienes protegidos por el Estado; no ha habido ocultamiento de la falta cometida; que el imputado no ostenta el cargo de grado de jerarquía y especialidad, sino el cargo de Vigilante (Personal de seguridad) cuyo régimen de contratación es CAS; las circunstancias en las que se cometió la falta han sido expuestas por el investigado durante el procedimiento y no constituyen agravantes; no existe concurrencia de faltas; no existe participación de más servidores; no existe reincidencia en la comisión de la falta; la falta imputada no tiene carácter de continuada; no existe en manera alguna, beneficio ilícito como consecuencia de la comisión de la falta. Siendo así, **en atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad en relación a la falta cometida, corresponde sancionar al procesado con amonestación escrita.**
- ✓ Asimismo, teniéndose presente el Principio de Proporcionalidad, reconocida en la Ley y Reglamento; mediante el cual se determina que las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; en el presente caso la comisión de la falta no ha generado una grave afectación al bien jurídico "correcto funcionamiento de la administración pública".





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N°001 -2015-GR.CAJ-DRA/DA

- ✓ Las siguientes pruebas documentales no acreditan fehacientemente que el investigado haya cometido las faltas administrativas por la cuales se le inicio procedimiento administrativo disciplinario, asimismo, aquellos hechos denunciados por el denunciante: El INFORME CONJUNTO N° 001-2014-GR.CAJ/GR.RENAMA/LRA (MAD N° 1450581) de fecha 14 de julio de 2014, Cuaderno de Registro de Ocurrencias, del día viernes 18 de abril de 2014. Sin embargo, el **Informe N° 036-2015-GR.CAJ/GR.RENAMA/LRA (MAD N° 1914668), de fecha 07 de setiembre de 2015**, evidencia que el investigado ha cometido la falta administrativa contenida en **literal c) del artículo 85° de la Ley** (Faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor).

Que, siendo así, en atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad en relación a la falta cometida, corresponde sancionar al procesado con amonestación escrita.

Que, estando a lo antes expuesto, 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.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA, al señor Artemio Telesforo Roncal León, trabajador contratado bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, por haber cometido la falta de carácter disciplinario contenida en el **literal c) del artículo 85° de la Ley**, por cuanto con su actuar habría transgredido la obligación establecida en la **Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, Artículo 16** inciso j).

ARTÍCULO SEGUNDO: El servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo presentarse ante la autoridad que expidió el acto que se impugna, en el presente caso, ante la Dirección de Abastecimiento del Gobierno Regional Cajamarca – Órgano Sancionador. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. El recurso de reconsideración será resuelto por este mismo órgano y el recurso de apelación a cargo de la Dirección de Personal.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER, que a través de la Secretaría General se publique la presente resolución en el Portal Web Institucional.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER, que la Dirección de Personal oficialice la presente decisión comunicando al procesado en su centro de labores ubicado en el Área de Vigilancia del Gobierno Regional Cajamarca.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS


.....
Ing. Norbal Bustamante Rafael
DIRECTOR