Firmado digitalmente por CASANOVA MOSQUEIRA Edwin Orlando FAU 20143623042 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.02.2022 10:34:40 -05:00

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 50-2022-OS-PAD-MPC

Cajamarca, 17 FEB 2022

VISTOS:

El Expediente N° 23096-2020; Resolución de Órgano Instructor N° 40-2021-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 38-2022-OI-PAD-MPC de fecha 16 de febrero del 2022, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 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 Nº 30057 aprobado por Decreto Supremo Nº 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.

Firmado digitalmente por DIAZ ETEL Fiorella Joshany FAU 20143623042 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 16.02.2022 13:17:16 -05:00

A. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADO (A):

SAAVEDRA TANDAIPAN HAYME MAGALI

- DNI N° : 47526941
- Cargo : Obrera
- Periodo Laboral : 01 de mayo del 2011 hasta la actualidad
- Régimen Laboral : Decreto Legislativo N° 728 /Proyectos
- Situación laboral : Vínculo laboral vigente

B. ANTECEDENTES:

1. Que, con Informe N° 04-2020-LPG-SGLPyOA-GDA-MPC (Fs. 01), 27 de febrero del 2020, el Sr. Libertad Portad Gonzales, sensibilizador Ambiental- Sub Sector 18, hace de conocimiento al Ing. Teófilo Bueno Santillan, Gestor Zonal 18-21 y 22; que la Señora Hayme Magali Saavedra Tandaipán, no se presentó a laborar a su centro de trabajo los días **25, 26 y 27 de febrero del 2020,** designándole cuidar punto crítico en el Av. San Martin, descuidando sus labores encomendadas.

2. Con Informe 039-2020-CEDH-R-O&M "SGIRS"-SGLPyOA-GDA-MPC, del 28 de febrero del 2020, el residente de actividad "O&M-SGIRS", informa al Sub Gerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, sobre las inasistencias de la trabajadora Hayme Magali Saavedra Tandaipán.

3. Mediante Informe N° 146-2020-SLPOA-GDA-MPC, del 02 de marzo del 2020, el Ing. Tomás Polo Gamarra, Sub Gerente de Limpieza Pública y Ornato Ambientas, hace llegar al Director de la Oficina General de Recursos Humanos, los informes indicado líneas arriba, en la que da a conocer la inasistencia a su centro de labores de la servidora Hayme Magali Saavedra Tandaipán, correspondiente a los días 25, 26 y 27 de febrero del 2020

4. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida el Subgerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 40-2021-OI-PAD-MPC (Fs. 09 - 10), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

> **ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO,** contra la servidora **HAYME MAGALI SAAVEDRA TANDAIPÁN,** quien al momento de los hechos se desempeñaba como obrera, por la presunta comisión de la falta prevista en el Artículo 85° inciso n) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe sobre: ***"n) El incumplimiento Injustificado del horario y jornada de trabajo"***; *por no haber asistido a su puesto de trabajo (Av. San Martin) los días 25, 26 y 27 de febrero del 2020, a pesar de haber realizado su marcación de entrada y salida de manera normal, pretendiendo así sorprender a la entidad.*

5. En ese sentido, se notificó a la servidora **HAYME MAGALI SAAVEDRA TANDAIPÁN** con la Resolución de Órgano Instructor Nº 40-2021-OI-PAD-MPC y sus actuados, realizándose dicha notificación mediante cedula de Notificación N° 196-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 11), el día 17 de febrero del 2020.

6. En ese orden, habiéndose notificado válidamente la Resolución de Órgano Instructor N° 40-2021-OI-PAD-MPC, a la servidora **HAYME MAGALI SAAVEDRA TANDAIPÁN**, este presentó su solicitud plazo de prórroga para la presentación de su descargo; y con fecha 03 de marzo del 2021, presentó escrito de descargo (Fs. 12 - 33), mediante Hoja de Tramite, asignado con el número de expediente 17211-2021.

C. <u>IDENTIFICACIÓN DE LA(S) FALTA(S) DISCIPLINARIA(S) IMPUTADA(S):</u>

Se investiga la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el **Artículo 85° literal n) de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que data:** *"El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".*

Toda vez que el servidor, habría incumplido su horario y jornada de trabajo, correspondiente a los días 25, 26 y 27 de febrero del 2020.

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

Descargo presentado por la servidora HAYME MAGALI SAAVEDRA TANDAIPÁN, Escrito de Descargo, con fecha 03 de marzo del 2021.

La servidora investigada Hayme Magali Saavedra Tandaipán en su Escrito de Descargo, de fecha 03 de marzo del 2021, realizó su defensa en los siguientes términos: **(i) Que se declare absuelta de los cargos imputados, disponiendo la conclusión y el archivo del procedimiento disciplinario aperturado en su contra**. Siendo así, tenemos que el servidor investigado manifiesta como argumentos:

"(...)

I. FUNDAMENTACIÒN DEL DESCARGO:

***PRIMERO**: Respecto a la Resolución de Órgano Instructor Nº 40-2021-O1-PAD-MPC. la que se me notificó con fecha 17 de febrero del presente año. pretendiéndose imputarme la presunta falta tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N 30057- Ley del Servicio Civil. en el que se establece como falta administrativa disciplinaria: "El incumplimiento injustificado de horario y jornada de trabajo" imputaciones que niego rotundamente y que paso a contradecir, al respecto debo de indicar que he podido advertir que se ha iniciado el presente proceso administrativo disciplinario, con el Informe N° 04 - 2020- LPG - SGLPyOA - GDA - MPC emitido por la Sra. Libertad Portal Gonzales- Facilitadora ambiental, con fecha 27 de febrero de 2020, en el que se indica que no me habría presentado a laborar los días 25, 26 y 27 de febrero de 2020. poniendo esta de conocimiento a sus superiores de mis supuestas faltas, hecho que niego y contradigo rotundamente, teniendo en consideración los fundamentos que paso a indicar a continuación.*

***SEGUNDO:** Como es de verse de la documentación que se adjunta, se puede advertir que los documentos que dan inicio al procedimiento administrativo disciplinario en mi contra, se contradicen entre sí pues al momento en que la Sra. Libertad Portal Gonzales emite el Informe N° 04 2020-LPG-SGLPyOA - GDA - MPC, de fecha 27 de febrero de 2020, ella manifiesta que yo no me habría presentado a laborar, posteriormente con Informe N° 039-2020-CEDH-R-O&M"SGIRS"-SGLPyOA-GDA-MPC de fecha 28 de febrero de 2020, el Residente de la Actividad Ing. Carlos Eduardo Díaz Huaccha indica de manera literal: (...) no se presentó a laborar los días 25, 26 y 27 del presente mes, desconociendo el motivo de su inasistencia, en los documentos antes indicados sobre todo en el que da inicio a la investigación siempre se habla de una inasistencia a mis labores, en ninguno de ellos se hace mención a que yo habría incumplido mi horario y jornada de trabajo. pues de ser así se habría tipificado de manera equivocada la falta, pues como es de verse de los documentos adjuntos, posteriormente se trata de darle otra figura a mi presunta falta, pues en el Informe N° 010-2020-TBS-SGLPYOAGDA-MPC. el Ing. Teófilo Bueno Santillán hace una mala interpretación de todo lo mencionado en los informes antes indicados, cambiando todo el sentido de ellos y hace mención en su informe que no habría asistido a mis funciones los días 25,26.27 de febrero de 2020, desconociendo este las razones por las que no habría asistido al lugar asignado pese a haber registrado mi asistencia, cambiando todo el sentido de los informes primigenios*

pues en ninguno de ellos se dice que habría incumplido mi horario y jornada de trabajo, sino en ellos se indica que he faltado a mis labores, siendo de esta manera totalmente contradictorios los informes emitidos, quizás porque los que los emitieron desconocen el hecho de que el haber inasistido y el haberme retirado de mi puesto de labores tienen connotaciones distintas.

***TERCERO:** Siendo esto así, el órgano Instructor al momento de iniciar la investigación, apoyado por la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, debieron de realizar la investigación direccionándola a corroborar los hechos mencionados en el informe primigenio en el que la Sra. Libertad Portal Gonzales, indica que no habría asistido a laborar pudiéndose acreditar que lo dicho por ella es falso, pues tal como se puede demostrar con mi registro de asistencia del mes de febrero de 2020, cuento con marcaciones de entrada y de salida los días 25 de febrero a las 06:48:03 y 18:5l:31, el 26 de febrero a las 07:17:10 y el 27 de febrero a horas 06:39:57 y 18:34:02, con lo que acredito que si asistí a laborar a mi centro de labores contradiciendo totalmente lo mencionado por la Sr. Libertad Portal Gonzales, que posteriormente el Ing. Teófilo Bueno Santillán haya cambiado el sentido de lo informado por la señora antes indicada para perjudicarme, no acredita que sea cierto lo que este asevera.*

***CUARTO:** Es notorio que el inicio del procedimiento Administrativo disciplinario en mi contra, tiene como único fin el perjudicarme pues como acabo de acreditar los informes que se presentan como sustento de la apertura del procedimiento administrativo sancionador son contradictorios entre sí, pues en unos establecen que yo no me habría presentado a laborar esos días y en otros se presume el hecho que, si me presente a laborar pero que me habría ausentado en horario de trabajo, hecho que genera que se me haya aperturado un Procedimiento Administrativo Disciplinario sin contar las garantías necesarias que este debe tener, contraviniendo una serie de Principios, lo que hace que el Proceso Administrativo Disciplinario sea ineficaz, ya que se estaría vulnerando mi derecho de defensa, contenido en el numeral 14 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el que dispone que nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso: sobre este aspecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que "(.) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo (...)"; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso el cual "(..) se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés": al no haberse descrito de manera clara y precisa cual había sido la falta que habría cometido como trabajadora de la Entidad.*

***QUINTO**: Asimismo, considero que se me está vulnerando mi derecho de defensa al no haberse realizado la correcta tipificación de la falta tal como lo he mencionado en los párrafos precedentes pues no me queda claro las razones del porqué, si en los informes se hace mención que habría faltado a mis labores es que se me indica un proceso administrativo disciplinario por una falta distinta, hecho que se repite al haberse tipificado como presunta falta vulnerada la tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057. al no haber establecido claramente en la parte resolutiva de apertura por cuál de los supuestos mencionados en el literal se me estaría iniciando el procedimiento administrativo disciplinario sancionador, pues debe de tenerse en*

consideración que la falta tipificada hace mención como una falta administrativa el incumplimiento Injustificado de horario y la jornada de trabajo, la que cuenta con dos supuestos, omitiéndose tener en consideración el Informe Técnico Nº 135-2016.SERVIR/ GPGSC, el que hace una distinción entre jornada y horario de trabajo, pues en su numeral 2.9 se menciona a la jornada de trabajo: Nuestra constitución Política del Perú, establece a través de su artículo 25° que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. En concordancia con la Constitución. el Decreto Legislativo No 1023 norma que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, precisa que la jornada de trabajo en el Sector Público es de "ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo, cuando la Ley disponga uno jornada de trabajo menor, esta será preferentemente destinada a la atención al público", en concordancia con el numeral 2.10 que menciona: (...) que la jornada máxima de trabajo no puede superar las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas, en cambio semanales, por lo tanto, cabe la posibilidad de establecer jornadas inferiores a dicha jornada.; en cambio en el numeral 2.14 se indica; "el horario se refiere a la hora de ingreso y salida. Así, el horario de trabajo es la representación del Periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y evidentemente este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal", concordante con el numeral 2.17 en el que se establece: Finalmente, es preciso indicar que el horario de trabajo comprende desde el ingreso hasta la salida del servidor de la entidad de la Administración Pública, incluyendo el tiempo de refrigerio, correspondiendo a cada entidad, a través de sus documentos de gestión interna (Reglamento Interno de Trabajo, directivas u otros determinar el horario de ingreso, refrigerio y el horario de salida, los mismos que son comunicados a los servidores para su cumplimiento; siendo esto así debió de haberse determinado si he incumplido mi horario o mi jornada de trabajo.

***SEXTO**: De la misma manera debe de tenerse en consideración, que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativo Disciplinario, recomienda iniciar la apertura de este basándose en el informe hecho por la Sra. Libertad Portal Gonzales, la cual se desempeña como Sensibilizadora Ambiental, es ahí cuando me pregunto qué hacía una sensibilizadora la cual debería estar desempeñando sus funciones como tal, controlando al personal, usurpando funciones de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, una trabajadora la cual sus funciones no tienen que ver nada con las mías, pues mis labores son diferentes a las de ella, sobre todo si tomamos en consideración que como es sabido las funciones de esta son promover y sensibilizar la educación ambiental. como es que ella podría tener conocimiento de si me encontraba o no en mi puesto de trabajo, sobre todo si se tiene en cuenta que en el momento de acontecido los supuestos hechos me he desempeñado como Obrera de Limpieza, para la SUBGERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA Y ORNATO AMBIENTAL DE LA GERENCIA DE ORNATO AMBIENTAL, debiendo de tenerse en consideración que las labores que yo desempeño no son en un solo lugar de trabajo, pues yo encuentro a cargo de cuatro puntos críticos como son:*

El terminal Pesquero.
Jr. Tahuantinsuyo con San Martin.
La quebrada los Chilcos
San Martin con el Grifo Huacaloma.

***SEPTIMO**: Tomando en consideración que desempeño mis labores en los puntos críticos ya mencionados, es humanamente imposible que se me encuentre en un punto fijo de trabajo pues, por la misma naturaleza de las labores que desempeño tengo que estar cada media hora en cada uno de esos puntos críticos, siendo importante mencionar que la señora que informa de mis faltas, es una persona a que desconoce cuáles son mis labores, pues tal como se ha mencionado en el Informe Nº 074-2020-CEDH-R-O&M "SGIRS"-SGLPyOA-GDA-MPC de fecha 12 de marzo de 2020, en el que el Residente encargado de actividad hace de conocimiento que laboro en dicha Subgerencia en el horario de 7:30 a 12:00 p.m y de 2:00p.m a 6:00 p.m. y debido a las funciones que realizo fuera del local de la Subgerencia es que por órdenes superiores tan solo la mayoría de las veces se registra la asistencia la entrada por la mañana y la salida por la tarde. y en algunas ocasiones no se registra la marcación de salida pues las labores no las realizamos en el local Municipal, sino en calles de la ciudad tal como se ha mencionado por el Residente de Actividad en el informe que hizo llegar, informe que se encuentra adjunto en el Exp. Administrativo: Nº933078-2019 que obra en el archivo de la Secretaría Técnica de Procedimiento administrativo disciplinario, en el mismo que mi jefe inmediato pone de conocimiento que mis labores las realizó fuera de la Subgerencia, es que debido a la distancia en la que me encuentro se me hace imposible apersonarme a marcar mis salidas, hecho que aconteció el día 26 de febrero de 2020, día en el que sí labore, pues cuento con marcación de entrada, pero ya me fue imposible regresarme a marcar mi salida, tomándose en consideración que me encuentro de extremo a extremo de los puntos críticos al lugar donde realizo mis marcaciones.*

***OCTAVO**: Debe de tomarse en consideración Señor Subgerente que la Sensibilizadora antes indicada se está tomando atribuciones que no le pertenecen a su cargo, usurpando funciones de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, actuando esta de manera mal intencionada, pues me llama la atención el hecho de que esta haya dejado de lado las funciones que como sensibilizadora tiene que cometer, para perder el tiempo yendo a mis puntos críticos en los cuales me encuentro, es más esta no tiene el conocimiento de los puntos críticos en los que trabajo, muestra de ello es que no ha mencionado en qué lugar no me encontró laborando al ser estos cuatro, actuando de una manera. Totalmente mal intencionada tratando de perjudicarme, pues de ser el caso que fuera como esta dice que no me encontré laborando y al no estar dentro de sus funciones la de controlar al personal, porque en ese momento no llamo al Sr. Arturo Chacón Cruzado, que es la persona que se encarga de controlarme en mis puntos críticos y con el que realizo todas las coordinaciones referentes a mis labores y asistencias, bueno y de ser el caso porque no llamo al encargado de la actividad para que de esta manera este se comunique con el encargado de Control de Personal para que se me levante una acta de abandono de trabajo, y así contar con un medio probatorio contundente del supuesto incumplimiento de horario y jornada laboral, pues se me ha iniciado un procedimiento administrativo sancionador basándose en dichos de una persona que no tiene facultades, a la que también se le debería de iniciar una investigación administrativa disciplinaria por tomarse atribuciones que no le pertenecen y por dejar de lado sus funciones y su trabajo para realizar acciones que no le corresponden y perjudicar a sus compañeros de trabajo.*

NOVENO: *Respecto a lo antes indicado debo mencionar que nadie me puede asegurar que la señora antes mencionada no tenga algún inconveniente personal conmigo, sobre todo si ha quedado claro que esta pretende imputarme una falta sin tener de conocimiento siquiera mis lugares de trabajo, sin tener en consideración que el artículo 38° del Reglamento Interno de Trabajo se menciona: Del control de asistencia y puntualidad. "La responsabilidad del control de asistencia y puntualidad, será efectuada por la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, mediante el registro de asistencia a cargo del responsable de Control de Personal(..); en el que de manera expresa se indica que el único órgano encargado del control de asistencia y supervisión del personal es la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas; y de ser el caso que no se me haya encontrado en mi puesto de trabajo como es que no puso de conocimiento dicho hecho de manera inmediata a la unidad correspondiente, pese a ello no existe medio probatorio alguno como un acta de constatación emitido por dichas áreas con el que se logre acreditar y corroborar la presunta falta.*

DÉCIMO*: Debo de mencionar que como trabajadora se me hace sentir un hostigamiento, pues este es el cuarto proceso administrativo disciplinario que se me inicia, una vez más sin contar con la documentación idónea y los medios probatorios contundentes capaces de generar certeza de que habría cometido la falta imputada, es más en uno de ellos se me imputaron faltas del mes de febrero de 2020. siendo esto así, no entiendo cuál fue el motivo por el que no se incluyó dichas fechas en ese proceso, de esa manera se me habría ahorrado tiempo y dinero, pues se me pretende sancionar por días que no habría cometido lo cual puedo acreditar con mis marcaciones y mis boletas de pago las cuales se puede verificar que no habría faltado a mi centro de labores o de ser el caso no habría incumplido mi horario y jomada de labores, pues en ningún momento se me descontó por faltas o inasistencias, de ser el caso como se pretende hacer creer se hubiera informado a la Unidad de Planificación y Desarrollo se personas para que se me realice los descuentos correspondientes, hecho que no se ha realizado.*

DECIMO PRIMERO: *Debe de indicarse que, al momento de iniciarse el procedimiento administrativo disciplinario en mi contra, se omitió hacerme llegar el Informe de Precalificación Nº 54-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC de fecha 04 de febrero de 2021, el que habría sido emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el que se recomienda el inicio del presente proceso en mi contra planteando como posible sanción la de SUSPENSIÓN, pese a ello y al ser un antecedente del proceso tal como se menciona en los vistos de la Resolución de Órgano Instructor Nº 40-2021-O1-PAD-MPC, contraviniendo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057. el que establece en su numeral 93.1 lo siguiente: (...) debiéndose comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. en concordancia con el numeral 15 de la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL el que establece: El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos*

en que se sustenta, entre otros (...); a pesar a ello, no se me notificó con dicho informe pese haber sido considerado al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, fundamentando la apertura en lo recomendado por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos disciplinarios, es por ello que se debió de notificarme con dicho Informe, sobre todo si este es el fundamento para el inicio del procedimiento sancionador.

***DÉCIMO SEGUNDO**: Señor Sub Gerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, me llena de extrañeza el que se haya tenido en consideración al momento de la apertura un informe emitido por una Sensibilizadora, alguien que no tiene ninguna facultad para realizar control de personal, pues al no ser esta su función desconoce del tipo de trabajo que yo realizo en la Subgerencia, más aún si tiene una serie de informes contradictorios en los cuales cada uno de ellos informa hechos distintos tal como lo he acreditado al inicio de este descargo, dejándome de esta manera en Indefensión, pues me deja indefensa y sin las amas para poder defenderse al haberse aperturado un Procedimiento administrativo disciplinario sin contar con las garantías necesarias que este debe tener, contraviniendo una serie de Principios lo que hace que el Proceso Disciplinario sea ineficaz, ya que se estaría vulnerando mi derecho de defensa contenido en el numeral 14 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el que dispone que nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso, sobre este aspecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que "-) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo (...): siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso. el cual"(...) se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales, que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.*

***DECIMO TERCERO**: Contraviniendo a lo establecido en el artículo 93 de la Ley del Servido Civil - Ley N 30057, el que establece en su numeral 93.1 lo siguiente: (...) debiéndose comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento, en concordancia con el numeral 15 de la DIRECTIVA Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N* 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL, el que establece: EL PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros (...): a pesar a ello, no se me notificó con dicho informe pese haber sido considerado al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, fundamentando la apertura en lo recomendado por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, es por ello que se debió de notificarme con dicho Informe, sobre todo si este es el fundamento para el inicio del procedimiento sancionador.*

***DECIMO CUARTO**: De igual manera considero que, como consecuencia de la vulneración a mi derecho de defensa, se estaría vulnerando el Principio al Debido Procedimiento, sobre todo si*

consideramos que en este caso se otorga a los Servidores Civiles, como es mi caso la garantía de poder hacer valer mis derechos en el ámbito y escenario de la administración. Con ello, el debido proceso no solo va más allá de una garantía formal del desarrollo del procedimiento, tal como ha sido mencionado en el Informe Técnico N° 1602-2019-5ERVIR/GPGSC emitido con fecha 28 de octubre de 2018, el que se pronuncia respecto de la observancia de este en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, indicándose que el debido proceso es un derecho concebido como un derecho fundamental que garantiza- en un Estado de derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso judicial, administrativo de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese efectuarse, mencionándose que el debido proceso comprende una serie de derechos y principios tales como: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente dándose lugar a refutar los cargos imputados, a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; ofrecer y producir pruebas; a solicitar uso de la palabra, cuando corresponde; a obtener una decisión motivada fundada en derecho, emitida en autoridad competente y en un plazo razonable, y a impugnar las decisiones que lo afecten. Omitiéndose de esta manera mi derecho a contradecir los fundamentos esgrimidos en el Informe de Precalificación emitido en el presente caso, sobre todo si consideramos que se habría iniciado un procedimiento administrativo sancionador que tiene como fundamento un registro de asistencia que se contradice con otro que habría sido emitido directamente por el Controlador de personal que tiene el respaldo del residente de la Actividad para la cual estoy laborando.

***DÈCIMO QUINTO**: Considero también que con esta apertura se está vulnerando el Principio de Proporcionalidad, pues bien es cierto la falta administrativa tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que se establece como una falta Administrativa Disciplinaria: "Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo." debe de tomarse en consideración que en este tipo de faltas se han considerado dos tipos de sanción como es la de SUSPENCIÓN y DESTITUCIÓN, sanciones las cuales según la gravedad de la falta serán graduadas tal como lo estipula el artículo 91 de la Ley N* 30057 el que menciona al respecto de la graduación de la sanción administrativa, estableciendo lo siguientes: (...) La Sanción corresponde a la magnitud de las faltas según su menor o mayor gravedad, Su aplicación no es necesaria correlativa ni automática. En cada caso la Entidad Pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (..).*

***DECIMO SEXTO**: En cuanto al párrafo precedente, se hace necesario indicar que en el presente procedimiento administrativo disciplinario se habría contravenido el PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD, el cual considera que debe de existir una proporción entre la falta cometida y la sanción aplicada por la Administración: pues en el presente descargo he podido acreditar que los días 25, 26 y 27 de febrero de 2020 cuento con asistencia. y que no existe un documento emitido por persona facultada para acreditar una presunta falta como es la Unidad de Planificación y Desarrollo de personas, tratando de sancionarme con una suspensión por una falta que no habría cometido tal como lo está recomendando el Órgano Instructor en la Resolución de Apertura. omitiéndose considerar que la Ley establece al respecto que: En cada caso la Entidad*

Pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...) siendo de esta manera, es que no se está siendo proporcional con la supuesta falta que habría cometido, con la sanción que se me pretende imponer, pues considero que es injusto el pretenderse ordenar que se me suspenda como trabajadora de la Entidad, pese a que en el presente descargo he podido probar que según como lo acredito con mis marcaciones y mis boletas de pago, se inicie un procedimiento en mi contra, por días en los que yo si habría laborado de manera normal toda mi jornada en mis cuatro puntos críticos, prueba de ello es que he venido recibiendo mi remuneración de manera normal y en ninguna de mis boletas se puede observar descuento, pudiéndose acreditar lo manifestado por mi persona en mis boletas de pago en las cuales demuestro que se me han pagado mis remuneraciones de manera mensual, siendo la sanción de SUSPENSIÖN desproporcional y excesiva a la falta legada, pese a que no se habría acreditado que con mi supuesto incumplimiento de horario y jornada laboral hayan generado un perjuicio o grave afectación a la Entidad.

***DÉCIMOSÉPTIMO**: De la interpretación de lo antes mencionado se puede concluir que, en el presente caso no se habría acreditado ni fundamentado el haberse cumplido con los criterios establecidos en la Ley Servir para la graduación de la sanción administrativa disciplinaria. pues a la fecha no cuento con ninguna sanción administrativa disciplinaria. pues todos los procesos administrativos disciplinarios que se iniciaron en mi contra a la fecha se encuentran archivados, por tanto, no se puede considerar que haya cometido esta falta de manera reiterada que agrave la sanción.*

***DECIMO OCTAVO**: Además, considero que a su vez se ha contravenido el PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD, el que establece que las decisiones de la autoridad administrativa deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, resulta inequiparable el recomendarse como sanción del presente proceso la suspensión, luego de haberse verificado que no he cometido la falta que se me ha pretendido imputar, sobre todo si he logrado acreditar que se inició un procedimiento administrativo en mi contra sin contar con medios probatorios contundentes capaces de generar certeza de los incumplimientos en los días imputados, sobre todo si no se ha establecido por cuál de los dos supuestos mencionados, es el que se me pretende imputar.*

***DÉCIMO NOVENO:** Al respecto de la vulneración de los Principios de Proporcionalidad y razonabilidad el Tribunal Constitucional, al desarrollar estos principios ha señalado que: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación. de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación". Agregando además que, "(..) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional*

***VIGESIMO**: Es importante tener en consideración lo mencionado en la RESOLUCION N* 000686-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, respecto del principio de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempaño u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.*

***VIGÉSIMO PRIMERO**: De todo lo antes indicado he podido acreditar que usted como Órgano Instructor del presente proceso, habría emitido una Resolución de Apertura en mi contra sin haberse analizado de manera correcta los medios probatorios, teniendo en consideración informes contradictorios entre sí, así como un informe emitido por una Sensibilizadora ambiental respecto a inasistencias, y sin tener en consideración el reporte de mis marcaciones con el que acredita que labore los mencionados días, convirtiendo de esa manera al Proceso Administrativo Disciplinario en un proceso inquisidor con el único fin de ocasionar un perjuicio al trabajador, pues no debió de iniciarse un procedimiento administrativo disciplinario al no contar con los medios probatorios capaces de generar certeza y sin la debida motivación, siendo esto así solicito a usted que analice y evalué todos los fundamentos esgrimidos en el presente descargo y como consecuencia de ello se archive el presente procedo administrativo disciplinario en mi contra.*
(...)"

Adjuntando a su escrito de descargo presentado, la copia del Reporte de Marcaciones Personal (Fs. 15 - 14); donde se puede observar que los días 25, 26 y 27 la servidora efectivamente tiene marcación.

Sobre el pedido en concreto

En consideración al primer y segundo acápites del escrito de descargo presentado por la servidora, donde hace referencia que el procedimiento administrativo disciplinario en su contra comenzó con el Informe N° 04-2020-LPG-SGLPyOA-GDA-MPC obrante en folio 01, expedido por la Sra. Libertad Portal Gonzales, sensibilizadora Ambiental- Sub Sector 18; sin embargo hay que dejar en claro que si bien es el primer antecedente, para el inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario se tiene en cuenta todos los documentos que contiene el presente expediente, sobre todo los Informes de los jefes inmediatos de los servidores investigados; en el presente caso el Informe Nº 010-2020-TBS-SGLPYOA-GDA-MPC, obrante en folios 02, de fecha 28 de febrero del 2020, donde el gestor zonal – jefe inmediato de la servidora investigada, comunica al residente de actividad "O&M-SGIRS", que la servidora no asistió a sus labores, los días 25, 26 y 27 de febrero del 2020, desconociéndose las razones por las cuales la trabajadora no asistió al lugar asignado pese haber registrado su asistencia, según consta en el registro de asistencia de la colmena baja; por lo tanto, la información no la recibimos de una simple informe de otra servidora que dentro de sus funciones no está cuidar al personal, sino también del Gestor Zonal, siendo este su jefe inmediato.

Es así, que teniendo en cuenta lo que indica en el tercer acápite, sobre lo que indica que: "*se puede demostrar con mi registro de asistencia del mes de febrero de 2020, cuento con marcaciones de entrada y de salida los días 25 de febrero a las 06:48:03 y 18:5l:31, el 26 de febrero a las 07:17:10 y el 27 de febrero a horas 06:39:57 y 18:34:02, con lo que acredito que si asistí a laborar a mi centro de labores contradiciendo totalmente lo mencionado por la Sr. Libertad Portal Gonzales*", sin embargo de eso no hay duda, ya que la servidora investigada si marco en el registro de la colmena baja (como lo informa si jefe inmediato, anteriormente mencionado), pero no se presentó en los lugares asignados para la realización de sus funciones, habiendo sido también referido en el Informe de Precalificación y del mismo modo en la Resolución del Órgano Instructor.

Así mismo cabe recalcar que la finalidad el Inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario no es perjudicar de manera personal al servidor investigado, y menos con el afán de perjudicarlo, si no busca sancionar a empleados públicos por faltas que cometen en el contexto del cumplimiento de sus labores, con la finalidad de salvaguardar al bien jurídico protegido que es el recto y regular funcionamiento, prestigio y buena reputación de la administración pública, en este caso específico, del servicio de limpieza pública que brinda la Municipalidad Provincial de Cajamarca; y no como la servidora quiere hacer creer que se le ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario en su contra, con el único fin de perjudicarla; ya que solo buscamos salvaguardar el bien jurídico.

Precisar que, por hecho informado en cuanto, que la servidora investiga si tenía marcación, pero no habría asistido a los lugares que le fueron asignados, esto no puede ser considerado como falta prevista en el artículo 85º inciso j) de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe sobre: ***"j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario."***, si no como la falta prevista en el artículo 85º inciso **"n) *El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"***, ya que según el Informe Técnico Nº 1717-2019-SERVIR/GPGSC, nos establece la diferencia correcta entre horario de trabajo y jornada de trabajo siendo: *" (...) El horario de trabajo es el rango fijo de horas durante el cual el empleador ha determinado que se debe prestar servicios o descansar, La jornada de trabajo es la cantidad de horas que el trabajador pone a disposición del trabajador, la cual -en la administración pública- suele ser fijada de forma diaria o semanal. (...)"*. Además, que establece los presupuestos para sancionar, siendo: "(...) El inciso j) del artículo 85 de la Ley N" 30057 busca sancionar las inasistencias injustificadas que se dan de forma reiterada, mientras que el inciso n) de la misma norma castiga la impuntualidad en la que incurre el servidor respecto del horario y jornada de trabajo establecidos. (...) Por lo tanto, teniendo en cuenta lo establecido en el Informe del SERVIR, y considerando el Reporte de Asistencia presenta marcaciones, pero en el Informe Nº 010-2020-TBS-SGLPYOA-GDA-MPC, se informa que no estuvo en los puntos donde se debería de encontrar cumpliendo sus funciones, por lo tanto, se vería afectado su jornada de trabajo, por ello se sanciona la impuntualidad (el no encontrase en el horario establecido), en que incurre la servidora respecto a la jornada de trabajo. Concluyendo que en la Resolución de Órgano Instructor Nº 40-2021-OI-PAD-MPC no se vulnero los derechos a la servidora ya que la falta si está correctamente tipificada.

De la revisión de los actuados en el presente expediente, se advierte que la servidora María Hayme Magali Saavedra Tandaipán, no se habría presentado en los puntos asignados a su persona, los días 25, 26 y 27 de febrero del 2020, incumpliendo las funciones que se le encomendó.

En consecuencia, presuntamente existiría responsabilidad de la servidora **MARÍA HAYME MAGALI SAAVEDRA TANDAIPÁN** – quien al momento de los hechos se desempeñaba como obrera, la misma que habría incumplido su horario y jornada de trabajo, correspondiente a los días 25, 26 y 27 de febrero del 2020, de los cuales subsumiendo la conducta en lo prescrito por la norma tenemos: *El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"*; en ese sentido habría incurrido en la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el Art. 85° literal n) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, respecto a: ***"n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".***

E. DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA LOS INVESTIGADOS:

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:
Existe grave afectación al bien jurídico protegido es el recto y regular funcionamiento, prestigio y buena reputación de la administración pública, en específico de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
En este caso no se configura esta condición.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:
En este caso no se configura esta condición.

d) Circunstancias en que se comete la infracción:
La infracción se comete a raíz de que la servidora, habría incumplido su horario y jornada de trabajo, correspondiente a los días 25, 26 y 27 de febrero del 2020.

e) Concurrencia de varias faltas:
El presente caso no se advierte la concurrencia de varias infracciones.

f) Participación de uno o más servidores en la falta:
En el presente caso no se advierte la participación de más servidores.

g) La reincidencia en la comisión de la falta:
El investigado no es reincidente en la comisión de las faltas descritas.

h) La continuidad en la comisión de la falta:
En el presente caso no configura dicha condición.

i) El beneficio ilícitamente obtenido:
No se ha determinado beneficios obtenidos por el 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 REMUNERACIÓN.

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 Nº 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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR con **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR UN PERIODO DE CINCO (05) DÍAS CALENDARIOS,** a la servidora **HAYME MAGALI SAAVEDRA TANDAIPÁN,** quien al momento de los hechos se desempeñaba como obrera, por la presunta comisión de la falta prevista en el Artículo 85° inciso n) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe sobre: ***"n) El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo",*** toda vez que la servidora habría incumplido su horario y jornada de trabajo en su puesto de trabajo (Av. San Martin) los días 25, 26 y 27 de febrero del 2020, a pesar de haber realizado su marcación de entrada y salida de manera normal, pretendiendo así sorprender a la entidad, en atención argumentos esgrimidos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: El servidor sancionado 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 la 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 impuestas 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 a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios a la servidora investigada en su domicilio real ubicado en **Pasaje Las Delicias Nº 179 – Cajamarca – Cajamarca.**

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

Abg. EDWIN ORLANDO CASANOVA MOSQUEIRA
DIRECTOR
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

STPAD/FJDP
Distribución:
Exp. 23096-2020
OI – OGGRRHH
STPAD
Unidad de planificación y personas
Informática
Interesados
Archivo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL Cajamarca es tuya

NOTIFICACIÓN N° 122-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N.° 50-2022-OS-PAD--MPC. (17/02/2022).** 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 a la Sra. HAYME MAGALI SAAVEDRA TANDAIPAN en** su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **Pasaje Las Delicias N° 179-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: HAYME MAGALY SAAVEDRA TANDAIPAN ..... **Fecha:** 22 02 /2022 **Hora:** 03:15 PM

5. **Observaciones**: .....

.....

CONTRA ESTE ACTO ADMINISTRATIVO (CARTA Y/O RESOLUCIÓN); PROCEDE: EL DESCARGO Y/O RECURSOS DE IMPUGNACIÓN (*PARA LOS DESCARGOS 05 DÍAS HÁBILES Y PARA LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS ES DE 15 DÍAS HÁBILES - ART. 111° Y 117° DEL D.S. N° 040-2014-PCM –REGLAMENTO DE LA LEY SERVIR N° 30057*).

6. Se anexa **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N.° 50-2022-OS-PAD-MPC. (08 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por:.....DNI N°.....

Relación con el notificado: .....Fecha...../ 02 / 2022 hora [ ]

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:** .... / 02/ 2022.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 2022, 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: .....

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 03:15 P.m. del 22./ 02 /2022.

OBSERVACIONES: .....

.....