



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 167-2022-OGGRRH-MPC

Cajamarca, 16 MAY 2022

VISTO:

El Recurso de Apelación, presentado con 01 de abril de 2022, el señor JOSUÉ PACHAMANGO RAMÍREZ interpone recurso de Apelación a la sanción impuesta mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 019-2022-OS-PAD-MPC y,

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR (A)

- **PACHAMANGO RAMÍREZ JOSUÉ**
 - DNI N° : 43185274
 - Cargo por el que se investiga : Efectivo de Serenazgo
 - Área/Dependencia : Sub Gerencia de Serenazgo y Seguridad Patrimonial
 - Tipo de contrato : Decreto Legislativo N° 728
 - Periodo Laboral : Del 02/01/2012 hasta la fecha
 - Situación actual : Con Vinculo Laboral.

II. ANTECEDENTES:

1. Que, mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 35-2022-OS-PAD-MPC, de fecha 04 de marzo de 2022, se resuelve: **ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor JOSUÉ PACHAMANGO RAMÍREZ, por la vulneración del artículo 98° numeral 16 del Reglamento interno de Trabajo, que prescribe "Otras acciones que por naturaleza de su función se les encargue", concordante con el artículo 100° del mismo cuerpo normativo, que establece "El Gerente de la Gerencia de Seguridad Ciudadana debe colaborar y prestar apoyo a las dependencias del gobierno local cuando sea solicitado para la ejecución de acciones de su competencia".
2. Que, mediante escrito de fecha 01 de abril de 2022, el señor Josué Pachamango Ramírez interpone recurso de Apelación en contra de la Resolución de Órgano Sancionador N° 35-2022-OS-PAD-MPC, de fecha 04 de marzo de 2022, bajo los siguientes argumentos:
 - [...] Al respecto, debemos de indicar que la presente, se deriva de un hecho arbitrario que se pretende imputar como falta, a partir de un hecho ilegal y desproporcionado, respecto de asistir al trabajo en un día de franco (día de descanso), que por derecho y bajo el amparo constitucional, no puede ser vulnerado en ninguna relación laboral.
 - En primer lugar, debe determinarse que, para imputarse una falta, es necesario poder cumplir con requisitos primordiales dentro de una relación laboral, así se tiene que, se pretende imputar una falta correspondiente a los artículos 98 y 100 del Reglamento Interno de Trabajo, Sin embargo, sobre la misma, pese a que la empleadora es responsable de la entrega de la misma al trabajador, conforme al Decreto Supremo N° 039-91-TR, se tiene que el mismo prescribe:
"El empleador está obligado hacer entrega a los trabajadores de un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo o su modificación, presentando a la autoridad competente(...)"
 - Por ende, para efectos de pretender imputarse una falta sustentada en una determinada normatividad interna de trabajo, debe demostrarse que la misma ha sido debidamente entregada al trabajador, sin embargo, al presente caso, se ha omitido con dicha responsabilidad de la empleadora, ocasionando una falta por parte de la misma, toda vez que se pretende imputar una normatividad que se desconoce[...].





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



- En el presente caso, conforme se ha determinado de los actuados realizados en la presente, se tiene que conforme al propio Informe Legal N° 04-2020, de fecha 08 de junio del 2020, mi persona se encontraba en días de descanso, con ello se ha hecho disfrute legal del descanso, conforme lo determina el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 713, ello por cuanto en dicho día, me encontraba bajo suspensión imperfecta de labores.
- Siendo ello así, se tiene que, en cuanto a las actividades que realiza mi persona, son efectivo de serenoazgo, por ende, se tiene jornadas atípicas, mismas que comprenden laborar 12 horas diarias, siendo que, cumpliendo con el máximo de la jornada de trabajo, mi persona labora 04 días a la semana y los 3 restantes, corresponden a mi persona como descanso semanal, mismo que es de jornada legal y un derecho inherente a mi calidad de trabajador, y que es protegido constitucionalmente y legalmente.
- Ahora bien, debe tenerse en consideración que, mi persona no fue notificada válidamente respecto de la necesidad de asistencia el día 08 de febrero del 2020, toda vez que no se ha logrado verificar que mi empleador haya notificado de forma cierta a mi persona, e incluso haya tomado en consideración los hechos por los cuales mi persona no debía de laborar dicho día, ya que se puede verificar que el día 07 de febrero de 2020, mi persona no debía laborar dicho día, ya que se puede verificar que el día 07 de febrero del 2020, mi persona ha laborado 12 horas completas, y por derecho, me correspondía descansar al día siguiente.
- Por ello, el empleador ha vulnerado mi derecho al descanso, y permitirme descansar, habiendo laborado 12 horas continuas el día anterior, se me pretende programar labores continuas sin descanso alguno, situación que es totalmente desproporcional y arbitraria, no siendo mi obligación jurídica ni legal, asistir en día de descanso, mucho más si no hubo comunicación formal de mis jefes inmediatos.
- Otro hecho relevante, es que no se determinó si la asistencia a dicho día era por horas extras o trabajo fuera de horario, toda vez que, como se ha indicado, mi persona tiene el derecho a descansar y que, dado el caso de tratarse de una orden, la misma debe ser debidamente sustentada en un cronograma que no vulnere los derechos de los trabajadores.
- Así mismo, se me pretende imputar una cláusula indeterminada del Reglamento Interno de Trabajo, sin embargo, ello no debe de contemplar tal situación, sino que el trabajador laborando efectivamente 12 horas continuas, gana su día de descanso, y que el empleador pretenda, de forma unilateral vulnerar dicho derecho contraviene el artículo 25 de la Constitución Política del Perú.
- Por lo que, el empleador no puede vulnerar normas de rango constitucional, teniendo en cuenta que lo que pretende imputarse se encuentre en una norma interna, que nunca se dio a conocer, y que, por rango normativo, no puede contravenir normas que protegen derechos constitucionales, ocasionando un grave perjuicio y abuso contra el propio trabajador.
- Asimismo, nunca se me notificó de manera formal la necesidad de mi asistencia, teniendo en cuenta que me encontraba en día de descanso, asimismo que, es el empleador quien debe de proveer todas las situaciones propias de su entidad, y no pretender imponer de forma unilateral, medidas que afectan al trabajador y a su derecho al descanso, mismo que se encuentra obtenido de forma legal, y no existe norma que contravenga dicho derecho ni la obligación de cumplir con disposiciones unilaterales del empleador, contraviniendo derechos constitucionales[...].
- No obstante, en el presente caso, no ha existido una debida motivación de la sanción impuesta, y por ende, no se ha subsumido los hechos en una norma que requiera sanción para mi persona, que tienen un rango constitucional y que de manera arbitraria, se pretende afectar a mi persona, con una sanción desproporcional e ilegal.
- Por lo que, se ha evidenciado que mi persona ha cumplido conforme corresponde, con mi horario de trabajo y permitiéndose con ello mi descanso semanal, que por derecho me corresponde, por lo que, no se encuentra sustento legal para imponerme una sanción escrita, contraviniendo principios de rango constitucional, actuando de forma arbitraria y unilateral, mediante un abuso de derecho, afectando mis derechos y ocasionando un perjuicio a mi persona, con sanciones que vienen siendo ilegales y sin mediar un análisis correspondiente.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



III. DE LA COMPETENCIA PARA RESOLVER RECURSOS DE APELACIÓN CONTRA LA SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL:

Al respecto, conforme al artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento General), se ha establecido que el servidor podrá interponer recursos impugnatorios (entre ellos, recurso de apelación), contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia.

Así, para tal efecto, corresponderá determinar a la autoridad competente que resuelve los recursos de apelación en función de la sanción disciplinaria que se haya impuesto al servidor.

De este modo, de conformidad con el artículo 89° de la LSC, el recurso de apelación contra la imposición de una sanción de amonestación escrita, es resuelta por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

IV. RESPECTO DE LA SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA

De la revisión de la Resolución de Órgano Sancionador N° 35-2022-OS-PAD-MPC, se advierte que, desde el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario, se propuso como sanción: amonestación escrita, la misma que fue impuesta en la resolución de sanción indicada en la premisa de este párrafo, debido a que el servidor investigado no ha logrado desvirtuar la falta administrativa.

V. RESPECTO DE LA APELACIÓN

De conformidad con lo prescrito por el artículo 95 de la Ley N° 30057, “95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, [...] La resolución de la apelación agota la vía administrativa. [...] 95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. 95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental [...] no obstante, no se ha establecido en dicha norma especial los requisitos de admisibilidad y procedibilidad que debe reunir dicho documento. En ese sentido a efectos de establecer un pronunciamiento sobre el fondo, respecto del recurso interpuesto, es menester efectuar previamente un análisis sobre la concurrencia de los requisitos de admisibilidad y procedencia, para lo cual se aplicara de manera supletoria lo dispuesto en los artículos 124° y 221° del TUO de la LPGA, consecuentemente, habiéndose verificado que el recurso impugnatorio materia de análisis ha sido interpuesto dentro del plazo legal y cumple con los requisitos previstos para su admisión y trámite, corresponde emitir pronunciamiento de fondo sobre el mismo.

Que, respecto del recurso de apelación presentado por el servidor Josué Pachamango Ramírez, alega el impugnante que su mi persona no fue notificada válidamente respecto de la necesidad de asistencia el día 08 de febrero del 2020, toda vez que no se ha logrado verificar que su empleador haya notificado de forma cierta a mi persona, e incluso haya tomado en consideración los hechos por los cuales mi persona no debía de laborar dicho día, ya que se puede verificar que el día 07 de febrero de 2020, su persona no debía laborar dicho día, ya que se puede verificar que el día 07 de febrero del 2020, su persona ha laborado 12 horas completas, y por derecho, le correspondía descansar al día siguiente.

Que, para imputarse una falta sustentada en una determinada normatividad interna de trabajo como es el Reglamento Interno de Trabajo, debe demostrarse que la misma ha sido debidamente entregada al trabajador, sin embargo, al presente caso, se ha omitido con dicha responsabilidad de la empleadora, ocasionando una falta por parte de la misma, toda vez que se pretende imputar una normatividad que se desconoce [...]. Contraviniendo principios de rango constitucional, actuando de forma arbitraria y unilateral, mediante un abuso de derecho, afectando mis derechos y ocasionando un perjuicio a mi persona, con sanciones que vienen siendo ilegales y sin mediar un análisis correspondiente.

En ese contexto, al caso en concreto, hay que tener presente que el servidor investigado Josué Pachamango Ramírez, tiene la condición de Efectivo de Serenazgo, ante lo cual, de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



de la Entidad, se les indicó que asistiera el día 08 de febrero del 2020, al servicio programado por el Área de Operaciones de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana y su Jefe inmediato Sub Gerente de Serenazgo y Seguridad Patrimonial, para la actividad "Bando Carnavalesco"; ello de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 98° numeral 16 que prescribe acerca de las normas de conducta y disciplina del personal de Serenazgo: "16. Otras acciones que por naturaleza de su función se les encargue", en concordancia con el Art. 100° del mismo cuerpo normativo, que prescribe, sobre el Apoyo y colaboración de la Gerencia de Seguridad Ciudadana: El Gerente de Seguridad Ciudadana debe colaborar y prestar apoyo a las dependencias del gobierno local cuando sea solicitado para la ejecución de acciones de su competencia.

Respecto de que no se le comunicó tal decisión, cabe indicar que de los 20 efectivos que iban a prestar servicio, solo inasistió el servidor investigado. Hecho que se corrobora con lo informado mediante Informe N° 033-2020-AOPI-GS-C-MPC, de fecha 04 de marzo del 2020, se informa que algunos efectivos, pese a tener conocimiento inasistieron al servicio especial programado, dentro del cual se encuentra el nombre del servidor investigado JOSUÉ PACHAMANGO RAMÍREZ. Lo que determina que, en efecto, si tuvo conocimiento del servicio especial que iban a prestar el 09 de febrero del 2020 para el Bando Carnavalesco.

Pues cabe precisar y aclarar que a dicho servicio especial asistieron 19 efectivos, demostrando con tal hecho que en efecto todos los efectivos mencionados e indicados en la lista que obra a folio uno del presente expediente, si tuvieron conocimiento y se les comunicó tal decisión, desvirtuándose de ese modo lo indicado por el servidor investigado en su recurso de apelación de que no se le comunicó por ningún medio que iba a prestar servicio especial el día 09 de febrero del 2020 para el Bando Carnavalesco.

Respecto de que en el presente caso no ha existido una debida motivación de la sanción impuesta, debido a que los hechos se han subsumido en una norma general y que no existe fundamento legal que sustente la sanción correspondiente y mucho más cuando se pretende aplicar de forma extensiva, lesionando derechos de descanso que tiene el servidor investigado, que tienen rango constitucional y que de manera arbitraria se pretende afectar a su persona con una sanción desproporcional e ilegal [...]. En ese sentido corresponde indicar y precisar que de conformidad con lo dispuesto el artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" prescribe que: "Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita; las mismas que se aplicarán cuando las faltas cometidas por los servidores sean leves. Al respecto, el Reglamento de la mencionada Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" - establece que, el Reglamento Interno del Servicio Civil, entre las disposiciones que establece, contiene el listado de faltas leves que acarrear la sanción de amonestación que se regula en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, acorde con lo dispuesto en el literal j) del artículo 129° del Reglamento General, de conformidad con el numeral 1 de su artículo 98°; finalmente, el apartado 2.40 refiere que si las entidades no cuentan con el referido Reglamento Interno del Servicio Civil, deben adecuar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) a lo que dispone el mencionado artículo 129° del Reglamento General. En tanto no se realice dicha adecuación, la entidad empleadora puede continuar aplicando su Reglamento Interno de Trabajo, normas reglamentarias u otros documentos internos para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto de faltas leves.

En virtud de ello, y lo hechos ocurridos, es que se encuadra la falta administrativa del servidor Josué Pachamango Ramírez en lo prescrito y/o establecido en el artículo 98° numeral 16 del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, que prescribe: "Otras acciones que por naturaleza de su función se les encargue", concordante con el artículo 100° del mismo cuerpo normativo, que establece "El Gerente de la Gerencia de Seguridad Ciudadana debe colaborar y prestar apoyo a las dependencias del gobierno local cuando sea solicitado para la ejecución de acciones de su competencia". Desvirtuándose con ello la falta de motivación y sustento legal que alega el servidor en su recurso de apelación.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



VI. ANÁLISIS:

Respecto de la Sanción de Amonestación Escrita

De la revisión de la Resolución de Órgano Sancionador N° 19-2022-OS-PAD-MPC, se advierte que en la misma se ha graduado la sanción de Suspensión a Amonestación Escrita, por cuanto de la 10 inasistencias imputadas, la servidora ha desvirtuado tres, subsistiendo 7 inasistencias que no han sido justificadas, razón por la cual, se le impuso la referida sanción de Amonestación escrita, al considerarse que la falta no reviste de gravedad, ello teniendo en cuenta que la sanción de Amonestación es impuesta para faltas leves.

Del Principio de Verdad Material

La impugnante invoca el Principio de Verdad Material, por el cual “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”.

Al respecto, de la revisión del presente expediente se advierte que a folios 1, la Subgerente de Serenazgo y SEPAT, en su calidad de Jefe inmediato de la impugnante informa sus inasistencias durante el año 2019, las mismas que suman 10 en total y de las cuales, la servidora ha desvirtuado tres de ellas, subsistiendo, las inasistencias del 04/02/2019, 17/04/2019, 15/05/2019, 14/07/2019, 25/08/2019, 28/09/2019 y 20/10/2019, en total 07 inasistencias injustificadas.

Ahora bien, lo informado por la Subgerente de Serenazgo y SEPAT se encuentra sustentado con los informes que envía el Supervisor de Serenazgo, de acuerdo con los informes adjuntos en el expediente, específicamente el Informe N° 381-2019-SGSySEPAT-GSC-MPC, en el que informan que la servidora viene inasistiendo en reiteradas oportunidades.

Asimismo, a fin de tener certeza de que la servidora no ha presentado justificaciones en las fechas antes señaladas, se solicitó el Reporte de Licencias y Vacaciones de la servidora del año 2019, en las que se observa a fs. 45-46 que la impugnante cuenta con licencias por enfermedad desde en las fechas:

Licencia por enfermedad: 31-12-2018 al 01-01-2019

Vacaciones: 08-03-2019 al 17-03-2019

Licencia por enfermedad: 24-02-2019

Licencia por enfermedad: 24-03-2019 al 26 de marzo del 2019

Licencia por enfermedad: 23-04-2019

Licencia por enfermedad: 25-04-2019 al 10-05-2019

Licencia por enfermedad: 02-06-2019

Licencia por enfermedad: 04-08-2019 al 13-08-2019

Licencia por enfermedad: 10-09-2019

Licencia por enfermedad: 17-11-2019

De lo antes referido, se advierte que la servidora no ha justificado sus inasistencias de fechas 04/02/2019, 17/04/2019, 15/05/2019, 14/07/2019, 25/08/2019, 28/09/2019 y 20/10/2019, informadas por su jefe inmediato a la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas y a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, por tanto, se infiere que si correspondía una sanción, por encontrarse sustentada con los informes del Supervisor de Serenazgo y de su jefe inmediato, la Subgerente de Serenazgo y SEPAT, asimismo, de la





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



documentación recopilada se advierte que las inasistencias de la servidora no han sido justificadas al no presentar licencias en dichas fechas.

Del principio de Culpabilidad

La impugnante alega el principio de Culpabilidad, por el cual, “La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva”, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, indicando que en la Resolución de Órgano Sancionador N° 19-2022-OS-PAD-MPC no se ha evaluado si su accionar ha sido doloso o intencional. Al respecto, se debe indicar que la servidora ha faltado los días 04/02/2019, 17/04/2019, 15/05/2019, 14/07/2019, 25/08/2019, 28/09/2019 y 20/10/2019, sin informar respecto de dichas inasistencias o justificación alguna presentada, por otro lado, en sus descargos, sólo hace mención a tres justificaciones presentadas a su jefe inmediato, respecto de las demás no se pronuncia, por tanto, no es posible determinar si su accionar fue doloso o intencional; sin embargo, el hecho objetivo es que no ha asistido a su centro de labores 7 días, y aun cuando se determinara que su accionar no fue intencional, sino que por ejemplo se debió a problemas familiares u otros, ello no es suficiente para eximirlo de responsabilidad.

Estando a lo expuesto, de conformidad con el régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de 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:

ARTICULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO, el Recurso de Apelación, interpuesto por el servidor Josué Ramírez Pachamango, contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 16-2022-OS-PAD-MPC, de fecha 22 de marzo de 2022, emitida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR al servidor **JOSUÉ RAMÍREZ PACHAMANGO**, en el domicilio real y procesal ubicado en el **Jr. Inca N° 350 – Barrio San Sebastián, del Distrito, Provincia y Departamento de Cajamarca**, con las formalidades que establece la Ley.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ABG. EDWIN ORLANDO CASANOVA MOSQUEIRA

DIRECTOR

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)



NOTIFICACIÓN N° 411-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC

- 1. Documento Notificado RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 167-2022-OGGRRHH-MPC. (16/05/2022).
2. Autoridad de PAD : OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
3. Entidad: : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
4. Efecto de la Notificación.

Firma: [Signature] N° DNI: 43185274
Nombre: Josue Pachamongo Ramirez Fecha: 20/05/2022 Hora: 11:23

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 LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 167-2022-OGGRRHH-MPC (3 Folios).

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).
Recibido por: DNI N°
Relación con el notificado: Fecha / 05 / 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: Fecha: / 05/2022.Hora
NOTIFICADOR:
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 prodio 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
N° DNI: 26692902

FIRMA: [Signature]

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 11:23 AM del 20/05/2022.

OBSERVACIONES: