



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCCIONADOR N° 200-2022-OS-PAD-MPC



Cajamarca, 22 NOV 2022

VISTOS:

El Expediente N° 1664-2021; Resolución de Órgano Instructor N° 15-2022-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 202-2022-OI-PAD-MPC de fecha 24 de octubre del 2022, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: “El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento”; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR (A)

▪ **EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA**

- DNI N° : 73105657
- Cargo : Obrero de Limpieza Pública.
- Área/Dependencia : Sub Gerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental.
- Periodo Laboral : Desde el 30 de noviembre de 2018 hasta el 28 de febrero de 2021.
- Tipo de contrato : Decreto Legislativo N° 728
- Situación actual : Vínculo Laboral vigente.

ANTECEDENTES:

1. Informe N° 01-MPC-LPTN-2021 (Fs. 01) de fecha 05 de enero de 2021, el Sr. Jesús García Cueva – Controlador del personal del barrido del turno noche, comunica al Ing. Carlos Eduardo Díaz Huaccha – Bidente de Limpieza Pública, sobre las inasistencias del servidor **EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA** identificado con DNI 73105657, modalidad medida cautelar, no se presentó a laborar sin tener ninguna información de su persona.
2. Informe N° 01-2021-OGRRRH-UPDP-CAP-MPC (Fs. 02) de fecha 12 de enero de 2021, el Sr. Alfredo Gallardo Chuquiruna, informó al Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo – Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, sobre las inasistencias del servidor **EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA** – trabajador obrero de la Subgerencia de Limpieza Pública desde el 31 de diciembre de 2020 al 05 de enero de 2021.
3. Ahora bien, de la revisión del Informe N° 01-2021-OGRRRH-UPDP-CAP-MPC (Fs. 02) de fecha 12 de enero de 2021, se visualiza que el investigado **EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA** no asistió a laborar desde el 31 de diciembre de 2020 al 05 de enero de 2021, tal y como se detalla en el siguiente cuadro:

INVESTIGADO	PERIODO	ESTADO
EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA	31 de diciembre de 2020 al 05 de enero de 2021	FALTÓ





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 200-2022-OS-PAD-MPC



- Respecto a la falta tipificada en el Art. 85°, Literal “j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...) un período de treinta (30) días calendario, (...)*”, el autor Dante A. Cervantes, establece lo siguiente: *“La ausencia injustificada por más de tres (3) días consecutivos, se configura como abandono de trabajo que se configura por las ausencias injustificadas del puesto de trabajo por más de tres días consecutivos y que implica una desaparición súbita e intempestiva, sin comunicación alguna, ni verbal ni escrita, de que no se piensa volver a trabajar. En este caso, la única manera de que un servidor no incurra en falta de abandono de trabajo es que su ausencia sea puesta en conocimiento del empleador, exponiéndose las razones que la motivaron antes del tercer día de ausencia; pues sucedido el hecho, la entidad tiene la potestad de aplicar las sanciones de Ley.”*¹
- En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida, el Subgerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 15-2022-OI-PAD-MPC, de fecha 07 de febrero de 2022, resolviendo en su artículo primero lo siguiente:
ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra el servidor **EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA**, trabajador de Limpieza Pública, quien labora en la entidad desde el 30 de noviembre de 2018 hasta la actualidad, por la presunta comisión de la falta prevista en el Artículo 85° inciso j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe sobre: *“j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...) un período de treinta (30) días calendario, (...)*; por haber inasistido desde el 31 de diciembre de 2020 al 05 de enero de 2021. Tal y como refiere el Informe N° 01-MPC-LPTN-2021 (Fs. 01) de fecha 05 de enero de 2021, Informe N° 01-2021-OGGRRHH-UPDP-CAP-MPC (Fs. 02) de fecha 12 de enero de 2021.
- Posteriormente, con Notificación N° 084-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC, el día 08 de febrero de 2022 se notificó al investigado la Resolución de Órgano Instructor N° 15-2022-OI-PAD-MPC, sin embargo hasta la fecha se observa que el escrito de descargo por parte del investigado a los hechos imputados mediante Resolución de Órgano Instructor N° 15-2022-OI-PAD-MPC no figura en el expediente.

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

Para el caso materia de análisis, se investiga la presunta comisión de la falta prevista en el artículo 85° inciso j) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: *“j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...) un período de treinta (30) días calendario, (...)”*.

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

El Servidor Investigado **EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA** no ha hecho llegar sus descargos correspondientes. En tanto, ante esta situación el Estado (Municipalidad Provincial de Cajamarca) queda expedita para ejercer su “ius puniendi”, toda vez que el servidor no ha desvirtuado la falta administrativa disciplinaria imputada en su contra.

SOBRE EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD Y CULPABILIDAD

Que, de acuerdo a lo estipulado en numeral 8 del Art. 248° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el principio de causalidad implica que “la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable”.

Asimismo, el numeral 10 del Art. 248° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, prescribe que el principio de culpabilidad implica que “la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva”.

¹ Manual del Servicio Civil, pág. 630.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 200-2022-OS-PAD-MPC



En ese sentido, el principio de culpabilidad es inherente al procedimiento administrativo disciplinario, y constituye un límite a la potestad punitiva del Estado. En tal sentido es necesario que, en principio se compruebe la responsabilidad subjetiva del agente infractor a efectos de imponerle una sanción administrativa.

Ahora bien, con respecto al plazo para presentar su descargo un servidor investigado es de cinco (05) días desde el día siguiente de haber sido notificado el acto resolutorio del Órgano Instructor, en ese sentido el Informe Técnico N° 262-2018-SERVIR/GPGSC, de fecha 19 de febrero de 2020, establece lo siguiente:

2.10 El inciso a) del artículo 106 del Reglamento, en cuanto a la fase inductiva del procedimiento administrativo disciplinario ha establecido que:

"a) Fase inductiva Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable. (subrayado agregado)

Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. (subrayado agregado)

2.11 Asimismo, la Directiva ha previsto en el acápite relativo a la fase inductiva lo siguiente:
"16.1 Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe". (subrayado agregado)

2.12 En esa línea, el servidor inmerso en un PAD tiene derecho a presentar ante el órgano instructor del PAD sus descargos y las pruebas que crea conveniente para su defensa, en el plazo -sujeto a prórroga- de cinco (05) días hábiles computables desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del PAD.

2.13 Vencido el plazo para la presentación de descargos, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince días (15) días hábiles.

2.14 En consecuencia, el órgano instructor al encargarse de las actuaciones conducentes para determinar la existencia o no de responsabilidad del servidor, deberá evaluar todo lo actuado, así como el descargo presentado por el servidor imputado, observando los principios del procedimiento administrativo, tales como el debido procedimiento, el cual contiene el derecho a refutar los cargos imputados.

En este orden de ideas, en el presente caso debemos advertir la existencia del Informe N° 01-2021-OGRRHH-UPDP-CAP-MPC (Fs. 02), de fecha 12 de enero de 2021, mediante el cual el Sr. Alfredo Gallardo Chuquiruna – Responsable de control de Personal informó al Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo – aquel entonces Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas sobre los hechos acontecidos. En ese sentido, luego de la revisión de los documentos que conforman el expediente N° 1664-2021, se observa que el investigado EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA trabajador de Limpieza Pública turno noche no asistió a su centro de labores desde el día 31 de diciembre de 2020 hasta el 05 de enero de 2021.

En consecuencia, del análisis y revisión de todos los documentos obrantes en el expediente, para este despacho el investigado EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA, en calidad de trabajador de Limpieza Pública, si incurrió en la





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA



OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 200-2022-OS-PAD-MPC

comisión de la falta disciplinaria prevista en el artículo 85° inciso j) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: “j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...) un periodo de treinta (30) días calendario, (...)*”. Toda vez que el servidor investigado no cumplió con asistir a laborar por un lapso de 06 días consecutivos específicamente desde el 31 de diciembre de 2020 hasta el 05 de enero de 2021.

Respecto al Informe Oral:

Con Carta N° 283-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC de fecha 03 de noviembre del 2022, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios cursó el Informe de Órgano Instructor N° 202-2022-OI-PAD-MPC al investigado EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA con el fin de que solicite su informe oral respecto al expediente Administrativo Disciplinario N° 1664-2021, sin embargo, pasado el plazo otorgado, el servidor no ha solicitado hacer el uso de un informe oral, por lo que, la Entidad queda expedita para continuar con la etapa de sanción.

EXIMIENTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se procede a evaluar si en el presente caso se configuran atenuantes y/o eximentes de responsabilidad; mismos que se encuentran previstos en el artículo 104° de la norma en comento, tan cómo se detalla a continuación:

1. Atenuantes:

a) Subsanación voluntaria de hecho infractor:

Que en el presente caso no se configura, puesto que el servidor investigado antes de la apertura de este PAD no ha realizado ninguna actuación de subsanación para su conducta infractora.

b) Reconocimiento de responsabilidad:

De los medios documentales obrantes en el presente expediente administrativo no existe reconocimiento de responsabilidad de forma expresa y por escrito por parte del servidor investigado desde que el PAD fue iniciado, en el que conste de forma indubitable el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora. No configurándose por tanto dicha atenuante.

2. Eximentes:

a) La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente:

En el presente caso no configura dicha condición.

b) El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado:

En el presente caso no configuran dichos fenómenos.

c) El ejercicio de un deber legal, función cargo o comisión encomendada:

En el presente caso no configura dicha eximente.

d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa encomendada:

En el presente caso no configura dicha eximente.

e) La actuación funcional en caso de desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado, la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.:

En el presente caso no configura dicha eximente.

f) La actuación funcional en privilegio de Intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación:





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 200-2022-OS-PAD-MPC



En el presente caso no configura dicha eximente.

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:**
En el presente caso si existe grave afectación al interés general, toda vez que con el hecho de no haber acudido a laborar se puso en riesgo el correcto y oportuno recojo de los residuos sólidos; en consecuencia, afectar contra la salud de los ciudadanos.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:**
En el presente caso no configura dicha condición.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:**
En el presente caso no configura dicha condición.
- d) **Circunstancias en que se comete la infracción:**
La infracción se cometió cuando el investigado dejó de cumplir con sus labores encomendadas en el área de limpieza pública desde el 31 de diciembre de 2020 hasta el 05 de enero de 2021.
- 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:**
De la verificación del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), se visualiza que el investigado a la fecha no presenta sanción alguna que se encuentre vigente.
- 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 la investigada.

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.

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA



OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 200-2022-OS-PAD-MPC

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR con DOCE (12) DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES al investigado EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA, en calidad de trabajador de la Subgerencia de Limpieza Pública, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el artículo 85° inciso j) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: “j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...) un período de treinta (30) días calendario, (...)*”. Toda vez que el servidor investigado no cumplió con asistir a laborar por un lapso de 06 días consecutivos específicamente desde el 31 de diciembre de 2020 hasta el 05 de enero de 2021, tal y como se sustenta en el Informe N° 01-2021-OGGRRHH-UPDP-CAP-MPC, en atención a los fundamentos expuesto en la parte considerativa.

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 presentar el impugnatorio ante 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 al servidor EDWAR GABRIEL HUAACHA CARMONA en su domicilio real que se ubica en Barrio Lucmacucho Bajo Mz. A - 103 - Cajamarca.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

Abg. JUAN CARLOS MALAVER SALCEDO
DIRECTOR

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

DISTRIBUCIÓN

- Exp. N° 1664- 2021
- OI
- STPAD
- Unidad de planificación y personas
- Remuneraciones
- Informática
- Interesado
- Archivo





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)



NOTIFICACIÓN N° 641-2022-STPAD-OGRRRH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 200-2022-OS-PAD-MPC. (22/11/2022).**
 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** la presente al Sr. **EDWAR GABRIEL HUACCHA CARMONA** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en: **BARRIO LUCMACUCHO BAJO MZ "A" 103- 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: **73105657**
 Nombre: **Edwar Huaccha Carmona** Fecha: **24.11/2022** Hora: **12:00 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.º 200-2022-OS-PAD-MPC. (03 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por:..... DNI N°

Relación con el notificado: Fecha:..... / 11 / 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: / 11 / 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: **12:00 pm** del **24.11/2022.**

OBSERVACIONES: