



Resolución Jefatural No. 016 -2023-MSB-GM-OGGRH

San Borja, 04 AGO. 2023

El Jefe(a) de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

VISTOS:

El Expediente No. 171-2023-ST PAD, el Informe de Pre-Calificación No. 135-2023-MSB/GM-OGGRH-STPAD de fecha 03 de agosto del 2023, emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad de San Borja, respecto a presunta inconducta funcional del señor **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ**, servidor bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, quien ocupa el cargo de TECNICO ADMINISTRATIVO II-CATEG. STD en la Sub Gerencia de Serenazgo; y demás documentos que se acompañan en un total de **nueve (09) folios**; y,

CONSIDERANDO:

Que, en conformidad con la VERSIÓN ACTUALIZADA DE LA DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL Numeral 8.2 Inc. i) que señala respecto a las funciones del Secretario Técnico lo siguiente: *Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta, se recibe el CONTROL REGISTRO DE ASISTENCIA del servidor JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ seleccionando las fechas domingo 01.01.2023 al martes 11.07.2023.*

Por lo que se acompaña el Control del Registro de Asistencia del señor JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ, correspondiente a los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio y Julio (del 01.07.2023 al 11.07.2023 detallándose a continuación los días de ausencia injustificada:

Mes/2023	Días	Total
Enero	02; 04; 10; 11; 24; 25; 26; 27 y 30.	09
Febrero	02; 08 y 17.	03
Marzo	01; 07; 10; 23 y 25.	05
Abril	01; 02; 04; 05; 08; 10; 11; 12; 13; 15; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 24; 26; 28 y 29.	20
Mayo	16; 18; 19; 22; 24; 25 y 26.	07
Junio	09; 12; 15; 20; 22; 23; 26; 27 y 28.	09
Total de días de ausencia injustificada		53

(CINCUENTA Y TRES NO CONSECUTIVAS EN UN PERIODO DE 180 DÍAS)

Mes/2023	Días	Total
Julio	03; 04; 05; 06; 07; 10 y 11.	07
Total de días de ausencia injustificada		07

(07 VECES CONSECUTIVAS EN UN PERIODO DE TREINTA DÍAS)



MUNICIPALIDAD
DE SAN BORJA

"Año de la Unidad, la Paz y el desarrollo"

Que, asimismo en el mencionado Control de Registro de Asistencia del señor JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ se aprecia que marcó asistencia, pero no su salida, presumiéndose así un incumplimiento a la jornada laboral:

Mes/2023	Día	Hora de ingreso	Hora de salida	Total
Enero	03.ENE.2023	06:27:41	No registra	04
	09.ENE.2023	06:31:02	No registra	
	26.ENE.2023	14:26:35	No registra	
	30.ENE.2023	06:20:11	No registra	
Febrero	03.FEB.2023	07:15:16	No registra	06
	10.FEB.2023	07:02:42	No registra	
Abril	05.ABR.2023	05:51:17	No registra	01
Mayo	16.MAY.2023	05:52:02	No registra	05
	18.MAY.2023	05:43:39	No registra	
	19.MAY.2023	05:47:05	No registra	
	22.MAY.2023	05:58:18	No registra	
	26.MAY.2023	05:51:41	No registra	
Junio	08.06.2023	06:11:42	No registra	04
	22.06.2023	05:34:03	No registra	
	23.06.2023	05:37:39	No registra	
	26.06.2023	05:55:41	No registra	
Julio	10.07.2023	05:52:02	No registra	01
Total de días que no registra salida				21

(VEINTIÚN DÍAS)



Que, conforme las Reglas Procedimentales y Sustantivas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecidas en la Ley No. 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo No. 040-2014-PCM, estas son aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos Nos. 276, 728, 1057 y la Ley No. 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del citado Reglamento;

Que, para interponer una denuncia advirtiendo faltas administrativas cometidas por servidores públicos, ésta deberá ser interpuesta cumpliendo con la formalidades exigidas en el numeral 116.2 del artículo 116° del Texto Único Ordenado de la Ley No. 27444 - "Ley del Procedimiento Administrativo General" aprobada mediante Decreto Supremo No. 004-2019-JUS y que en el presente caso, es a tenor de lo dispuesto en el **Proveído S/N** de fecha 02 de marzo de 2023 emitido por esta Oficina General de Gestión de Recursos Humanos;

Que, conforme al numeral 6.3 de la Directiva No. 02-2015- SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 01-2015-SERVIR/PE señala: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen



disciplinario previstas en la Ley No. 30057 y su Reglamento"; y, teniendo en cuenta que la presunta comisión de la falta fue CONOCIDA por Secretaría Técnica en fecha 02 de agosto del 2023, corresponde la aplicación de las normas previstas en la Ley No. 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo No. 040-2014-PCM;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 92° de la Ley No. 30057 - Ley del Servicio Civil son las autoridades del proceso administrativo disciplinario las siguientes: a) El jefe inmediato del presunto infractor, b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) El titular de la entidad y d) El Tribunal del Servicio Civil;

Que, el artículo 93° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo No. 040-2014-PCM, determina las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario y en el literal c) del numeral 93.1 del citado artículo, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar, siendo para el presente caso la posible sanción de **DESTITUCIÓN**, el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces es el Órgano Instructor, y el titular de la Entidad es el Órgano Sancionador y quien oficializa la sanción. Consecuentemente, a esta Oficina General de Gestión de Recursos Humanos le corresponde dirigir la Etapa Instructiva en el presente proceso administrativo;

Que, el procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para todas las entidades administrativas con competencia para que la aplicación de sanciones a los administrados se ejerza de manera previsible y no arbitraria. En este sentido, el artículo 246° del citado TUO de la Ley No. 27444 establece cuales son los principios de la potestad sancionadora que deben ser observados de manera obligatoria, principios que fueron tomados en cuenta por la Secretaría Técnica a fin de enmarcar nuestra actuación en el debido procedimiento administrativo;

Que, el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, sobre el **Principio de Legalidad**, señala que: "*Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas*";

Que, el numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar del citado TUO de la Ley No. 27444, establece el **Principio del Debido Procedimiento** mediante el cual reconoce que "*Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden de modo enunciativo más no limitativo, los derechos a ser notificados, a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho emitida por autoridad competente y en un plazo razonable; y a impugnar las decisiones que los afecten*";

Que, en tal sentido, corresponde a esta **Oficina General de Gestión de Recursos Humanos**, asumir el cargo de Órgano Instructor, que luego de la evaluación del descargo que pueda ofrecer el procesado, emitiremos el Informe Final, dirigido a la





Gerencia Municipal, para que inicie la Fase Sancionadora y, de ser el caso, oficialice la sanción;

Que, en el presente proceso, los medios probatorios que sustentan la imputación efectuada contra el servidor **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ**, son: i) El Informe No. 104-2023-MSB-GM-GMAS-ULPGA ii) El Informe No. 012-2023-MSB-GM-GMAS-ULPGA/SQE; y, iii) El Proveído S/N del 02 de marzo de 2023, el cual contiene el Control de Registro de Asistencia al 14 de marzo de 2023, del señor Juan Carlos Ureta Chávez.

Que, el administrado **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ**, presuntamente habría incurrido en faltas administrativas disciplinarias, conducta tipificada en los literales j) y n), del artículo 85° de la Ley No. 30057 - Ley del Servicio Civil, que señala: "Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

3.3.1 Respecto al literal "j) Las ausencias injustificadas por **más de tres (03) días consecutivos** o por **más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario**, o **más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario**", Debido a que los siguientes días presuntamente faltos son según el siguiente cuadro:

Mes/2023	Días	Total
Enero	02; 04; 10; 11; 24; 25; 26; 27 y 30.	09
Febrero	02; 08 y 17.	03
Marzo	01; 07; 10; 23 y 25.	05
Abril	01; 02; 04; 05; 08; 10; 11; 12; 13; 15; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 24; 26; 28 y 29.	20
Mayo	16; 18; 19; 22; 24; 25 y 26.	07
Junio	09; 12; 15; 20; 22; 23; 26; 27 y 28.	09
Total de días de ausencia injustificada		53

(CINCUENTA Y TRES NO CONSECUTIVAS EN UN PERIODO DE 180 DÍAS)

Mes/2023	Días	Total
Julio	03; 04; 05; 06; 07; 10 y 11.	07
Total de días de ausencia injustificada		07

(07 VECES CONSECUTIVAS EN UN PERIODO DE TREINTA DÍAS)

Respecto al literal n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo" Debido a un presunto incumplimiento a la jornada de trabajo que se produjeron según el siguiente cuadro:

Mes/2023	Día	Hora de ingreso	Hora de salida	Total
Enero	03.ENE.2023	06:27:41	No registra	04
	09.ENE.2023	06:31:02	No registra	
	26.ENE.2023	14:26:35	No registra	





	30.ENE.2023	06:20:11	No registra	
Febrero	03.FEB.2023	07:15:16	No registra	06
	10.FEB.2023	07:02:42	No registra	
Abril	05.ABR.2023	05:51:17	No registra	01
Mayo	16.MAY.2023	05:52:02	No registra	05
	18.MAY.2023	05:43:39	No registra	
	19.MAY.2023	05:47:05	No registra	
	22.MAY.2023	05:58:18	No registra	
	26.MAY.2023	05:51:41	No registra	
Junio	08.06.2023	06:11:42	No registra	04
	22.06.2023	05:34:03	No registra	
	23.06.2023	05:37:39	No registra	
	26.06.2023	05:55:41	No registra	
Julio	10.07.2023	05:52:02	No registra	01
Total de días que no registra salida				21

(VEINTIÚN DÍAS)

Entendiéndose como jornada laboral al tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad.¹

Que, bajo ese contexto, Montoya Melgar señala: "El contrato de trabajo no crea no solo derechos y obligaciones exclusivamente patrimoniales, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada en la cual se exige confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones, resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe. Esta se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber";² (El subrayado es nuestro).

Que, en atención a lo dispuesto en el literal c), del numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo No. 040-2014-PCM de fecha 13 de junio de 2014, y, de acuerdo a los documentos del visto por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, ésta recomienda que como sanción máxima a imponer al servidor **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ**, es la **DESTITUCIÓN** del servicio civil, sanción prevista en el literal c) del artículo 88° de la Ley No. 30057 – Ley del Servicio Civil; correspondiendo a esta Oficina General de Gestión de Recursos Humanos iniciar la Fase Instructiva del Proceso Administrativo Disciplinario como Órgano Instructor;

¹ <http://www.regionallibertad.gob.pe/transparencia/normatividad-regional/resoluciones-gerenciales-regionales/resolucion-geren>

² <https://www.enfoquederecho.com/2016/12/01/el-incumplimiento-de-las-obligaciones-laborales-que-supone-elquebrantamiento-de-la-buena-fe-laboral/>



Que, respecto de realizar una **MEDIDA CAUTELAR**: Que, el suscrito opina en conformidad a lo precisado por el TUO de la ley N° 27444; en su Artículo 157.1. Iniciado el procedimiento, la autoridad competente mediante decisión motivada y con elementos de juicio suficientes puede adoptar, provisoriamente bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en esta Ley u otras disposiciones jurídicas aplicables, mediante decisión fundamentada, si hubiera posibilidad de que sin su adopción se arriesga la eficacia de la resolución a emitir; 157.2. Las medidas cautelares podrán ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción; 157.3. Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento, y lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR en el Informe Legal N° 064-2012-SERVIR/GPGRH, que ha señalado que conforme al artículo 611° del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente a los procedimientos administrativos), para que la autoridad administrativa pueda emitir la medida cautelar, no basta solamente el pedido de la parte interesada, sino que deben concurrir tres requisitos:

a) **La verosimilitud en el derecho**; quiere decir probabilidad de que el resultado del proceso sea favorable al actor, no se trata de establecer la certeza de la existencia del derecho que es propiamente el objeto del proceso principal, sino, de formular un juicio de probabilidad de su existencia sobre la base de una cognición sumaria y superficial³, acerca de la existencia futura de una sentencia favorable en el proceso principal⁴. A manera de conclusión, y verificar el cumplimiento del referido requisito, "el derecho será verosímil si es probable, y lo probable es lo que se puede demostrar mediante la comprobación de los hechos"⁵; consecuentemente, existiría los medios probatorios documentales que acreditarían que el Sr. **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ** identificado con DNI N° 08185410, servidor bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, quien ocupa el cargo de TECNICO ADMINISTRATIVO II-CATEG. STD en la Sub Gerencia de Serenazgo sí contaría con faltas injustificadas conforme al rol de asistencias o el Control Registro de Asistencias, así como no habría registrado sus salidas de su horario laboral conforme a los siguientes cuadros:

Respecto al literal "j) Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) 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":

Mes/2023	Días	Total
Enero	02; 04; 10; 11; 24; 25; 26; 27 y 30.	09
Febrero	02; 08 y 17.	03
Marzo	01; 07; 10; 23 y 25.	05

³ LIEBMAN, Enrico. Citado por LEDEZMA NARVÁEZ, Marianella. (2008). Los Nuevos Procesos de Ejecución y Cautelar. Lima, Gaceta Jurídica, p. 27.

⁴ MONROY PALACIOS. Citado por MENDOZA LEGOAS, Luis. Las Medidas Cautelares Laborales. Lima, Juristas y Editores, p.105.

⁵ RIVAS, Adolfo. Citado por MENDOZA LEGOAS, Luis. Las Medidas Cautelares Laborales. Lima, Juristas Editores, p.106.



Abril	01; 02; 04; 05; 08; 10; 11; 12; 13; 15; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 24; 26; 28 y 29.	20
Mayo	16; 18; 19; 22; 24; 25 y 26.	07
Junio	09; 12; 15; 20; 22; 23; 26; 27 y 28.	09
Total de días de ausencia injustificada		53

(CINCUENTA Y TRES NO CONSECUTIVAS EN UN PERIODO DE 180 DÍAS)

Mes/2023	Días	Total
Julio	03; 04; 05; 06; 07; 10 y 11.	07
Total de días de ausencia injustificada		07

(07 VECES CONSECUTIVAS EN UN PERIODO DE TREINTA DÍAS)

Respecto al literal n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo":

Mes/2023	Día	Hora de ingreso	Hora de salida	Total
Enero	03.ENE.2023	06:27:41	No registra	04
	09.ENE.2023	06:31:02	No registra	
	26.ENE.2023	14:26:35	No registra	
	30.ENE.2023	06:20:11	No registra	
Febrero	03.FEB.2023	07:15:16	No registra	06
	10.FEB.2023	07:02:42	No registra	
Abril	05.ABR.2023	05:51:17	No registra	01
Mayo	16.MAY.2023	05:52:02	No registra	05
	18.MAY.2023	05:43:39	No registra	
	19.MAY.2023	05:47:05	No registra	
	22.MAY.2023	05:58:18	No registra	
	26.MAY.2023	05:51:41	No registra	
Junio	08.06.2023	06:11:42	No registra	04
	22.06.2023	05:34:03	No registra	
	23.06.2023	05:37:39	No registra	
	26.06.2023	05:55:41	No registra	
Julio	10.07.2023	05:52:02	No registra	01
Total de días que no registra salida				21

(VEINTIÚN DÍAS)

b) El peligro en la demora; es, específicamente, el peligro del ulterior daño marginal que podría derivar del retardo de la providencia definitiva, inevitable a la causa de la lentitud del procedimiento ordinario. Es la imposibilidad práctica de acelerar la emanación de la providencia definitiva, la que hace surgir el interés por la





emanación de una medida provisoria"⁶. Consecuentemente se debe tomar una decisión oportuna sin mayor dilación provisoriamente, a fin de garantizar no vuelvan a suceder los hechos similares nuevamente y realizar otros procedimientos administrativos disciplinarios al servidor, procurando realizar en el plazo razonable el presente procedimiento administrativo disciplinario.

c) La razonabilidad de la medida solicitada para garantizar la eficacia de la decisión, por lo que se considera que la separación del servidor del centro de trabajo es una medida razonable hasta resolver el procedimiento administrativo disciplinario, en concordancia con la Ley N° 30057 Artículo 108.- Medidas cautelares: De acuerdo con el artículo 96 de la Ley, las medidas cautelares que excepcionalmente podrá adoptar la entidad son: a) Separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la Oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad; y b) **Exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de trabajo**. Las medidas cautelares pueden ser adoptadas al inicio o durante el procedimiento administrativo disciplinario sin perjuicio del pago de la compensación económica correspondiente.

Que, en virtud de lo establecido por el literal a) del Artículo 106° del citado Reglamento de la Ley del Servicio Civil al servidor **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ**, se le concede un plazo de **cinco (05) días hábiles**, para la presentación de sus descargos sobre los hechos y las faltas que se le imputan debiendo ser presentados ante el Órgano Instructor. Cabe indicar que de acuerdo a lo señalado en el artículo 94° del referido Reglamento, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad de San Borja, es el órgano de apoyo de las autoridades que intervienen en el procedimiento administrativo disciplinario, por lo que el descargo deberá ser presentado, en la **Mesa de Partes de la Municipalidad de San Borja**, sito en **Avenida Joaquín De la Madrid No. 200 – San Borja**, o en su defecto, podrá realizarlo de manera virtual, de lunes a viernes, en el horario de 08:30 a 17:30 horas, en la **Mesa de Partes Virtual de la Municipalidad de San Borja**, bajo el siguiente link <https://www.munisanborja.gob.pe/mesa-de-partes-digital/> dirigido al Órgano Instructor;

Que, el servidor **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ**, conforme al artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo No. 040-2014-PCM de fecha 13 de junio de 2014, tiene los siguientes derechos: i) El derecho al debido proceso; a la tutela jurisdiccional efectiva; ii) Al goce de sus compensaciones –de corresponder-; iii) A ser representado por un abogado; y, iv) Acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas en que se desarrolle el presente proceso administrativo disciplinario; mientras dure dicho procedimiento no se le concederá licencias por interés del servidor a que se refiere el literal h) del artículo 153° del Reglamento, mayores a (05) días hábiles;

Que, en el presente proceso administrativo disciplinario no se adopta medida cautelar alguna, prevista en el artículo 108° del Reglamento General de la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil contra el citado administrado.

⁶ CALAMANDREI. Citado por MENDOZA LEGOAS, Luis. Las Medidas Cautelares Laborales. Lima, Juristas Editores, p.95.



MUNICIPALIDAD
DE SAN BORJA

"Año de la Unidad, la Paz y el desarrollo"

De conformidad con lo establecido en la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo No. 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley No. 30057, la Directiva No. 02-2015-SERVIR/GPGSC del "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 y modificatorias; y en uso de las facultades conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de San Borja.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- INICIAR el proceso administrativo disciplinario con la **INSTAURACIÓN DE LA FASE INSTRUCTIVA**, al servidor **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ** identificado con Documento Nacional de Identidad No. 08185410, quien presuntamente habría incurrido en la comisión de las faltas de carácter administrativo disciplinario tipificadas en los literales **j)** y **n)** del artículo 85° de la Ley No. 30057 – Ley del Servicio Civil, de acuerdo a los considerandos del presente acto resolutivo.

ARTÍCULO SEGUNDO.- CONCEDER al servidor **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ**, el plazo de **cinco (05) días hábiles**, contados desde el día siguiente de recepcionado el presente acto resolutivo, a fin de que realice su descargo y adjunte la pruebas que crea conveniente en su defensa. Teniendo expedito el derecho de acceder a los antecedentes que dieron inicio al proceso administrativo disciplinario. El descargo que efectúe deberá ser presentado, en la **Mesa de Partes de la Municipalidad de San Borja**, sito en **Avenida Joaquín De la Madrid No. 200 – San Borja**, o en su defecto, podrá realizarlo por la **Mesa de Partes Virtual de la Municipalidad de San Borja**, a través del link <https://www.munisanborja.gob.pe/mesa-de-partes-digital/> (de lunes a viernes, en el horario de 08:30 a 17:30 horas); dirigiéndose al Órgano Instructor.

ARTICULO TERCERO.- IMPONER, MEDIDA CAUTELAR al servidor **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ** identificado con Documento Nacional de Identidad No. 08185410, en conformidad con los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente en cuanto a la medida cautelar y en conformidad con el Art. 96° de la Ley N° 30057, **ADOPTÁNDOSE** la medida cautelar de **EXONERAR** a **JUAN CARLOS URETA CHÁVEZ IDENTIFICADO con DNI N° 08185410**, servidor bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, quien ocupa el cargo de **TECNICO ADMINISTRATIVO II-CATEG. STD** en la Sub Gerencia de Serenazgo **de la obligación de asistir al centro de trabajo hasta que culmine el procedimiento administrativo disciplinario.**

ARTICULO CUARTO.- REMITIR copia de la presente Resolución a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Institución para su correspondiente seguimiento, así como al Área de Legajos de esta Oficina General, para que se sirva incluir en el legajo personal del administrado.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

.....
Glenda Danise López Benetre
JEFA