

**RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 126-2023-OS-MPC**

Cajamarca **25 AGO 2023**

**VISTOS:**

El Expediente N° 100435-2021; Resolución de Órgano Instructor N° 154-2022-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 064-2023-OI-PAD-MPC de fecha 17 de julio del 2023, y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 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 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.

**A. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADO (A):**

**CELIA LISETH GUTIERREZ CHAVEZ**

- Documento Nacional de Identidad N° : 71975514
- Cargo por el que se investiga : Obrero.
- Área/Dependencia : Sub Gerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental.
- Periodo Laboral : Desde el 01 de febrero de 2017 hasta la actualidad.
- Tipo de contrato : Decreto Legislativo N° 728
- Situación actual : Vínculo Laboral vigente.

**B. ANTECEDENTES:**

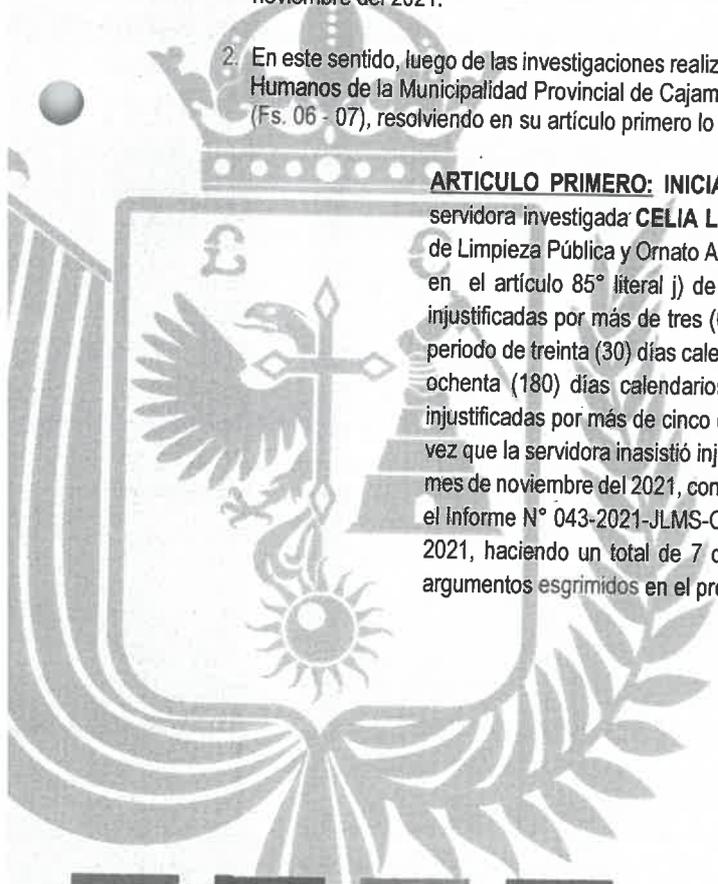
1. Mediante Informe N° 043-2021-JLMS-CP-UPDP-MPC (Fs. 01-02) de fecha 07 de diciembre del 2021, el responsable de control de asistencias de personal, informa al jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, dando a conocer que la servidora investigada **CELIA LISETH GUTIERREZ CHAVEZ**, no asiste desde los días 8, 11, 15, 20, 22, 26 y 27 del mes de noviembre del 2021.
2. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida la Oficina General de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 154-2022-OI-PAD-MPC (Fs. 06 - 07), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

**ARTICULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**, contra de la servidora investigada **CELIA LISETH GUTIERREZ CHAVEZ**, en su calidad de Obrero de la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, por la presunta comisión de la presunta falta disciplinaria tipificada en el artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe: 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 calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios". Subsumida la conducta en el supuesto de hecho de Las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; toda vez que la servidora inasistió injustificadamente a su centro de trabajo los días 8, 11, 15, 20, 22, 26 y 27 del mes de noviembre del 2021, como lo informa el Responsable de Control de Asistencia de Personal mediante el Informe N° 043-2021-JLMS-CP-UPDP-MPC obrante en folios del 01 al 02, de fecha 07 de diciembre del 2021, haciendo un total de 7 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios, en atención argumentos esgrimidos en el presente informe.

Av. Alameda de los Incas  
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe



3. En ese sentido, se notificó con la Resolución de Órgano Instructor N.° 154-2022-OI-PAD-MPC a la servidora investigada mediante Notificación N.° 538-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs.08), el día 02 de setiembre del 2022.
4. En ese orden, habiéndose notificado válidamente la Resolución de Órgano Instructor N° 154-2022-OI-PAD-MPC a la servidora investigada no hizo uso de su derecho de defensa, ya que no presentó escrito de descargo.
5. Informe del Órgano Instructor N° 064-2023-IOI-MPC (Fs.14), de fecha 17 de julio del 2023, emitido por la Subgerencia de Gestión Ambiental en su condición de órgano Instructor, dirigiéndose al despacho de la Oficina de Recursos Humanos, para continuar con el procedimiento y recibir el informe oral de la servidora investigada.
6. Carta N° 2475-2023-OGGRRHH-MPC (Fs.15), de fecha 01 de agosto del 2023, mediante el cual la Dirección de Recursos Humanos en su condición de órgano sancionador del PAD, notifica en su domicilio a la servidora Celia Liseth Gutiérrez Chávez, concediendo el plazo para que en su derecho de defensa solicite su Informe oral.
7. Mediante expediente N° 59691-2023 (Fs.23) de fecha 04 de agosto del 2023, la servidora investigada solicita la programación de su informe oral. Siendo así, la Dirección de Recursos Humanos como autoridad del PAD, emite la Carta N° 2684-2023-OGGRRHH de fecha 15 de agosto del 2023 notificando en su domicilio a la servidora en la cual se indica la programación de su informe oral para la fecha del 16 de agosto a horas 2:30pm en las oficinas de Recursos Humanos.
8. Acta de asistencia a Informe Oral N° 64-2023 de fecha 16 de agosto del 2023 que contiene el DVD del desarrollo del Informe oral de la servidora Celia Liseth Gutiérrez Chávez.

**C. IDENTIFICACIÓN DE LA(S) FALTA(S) DISCIPLINARIA(S) IMPUTADA(S):**

Para el caso materia de análisis, se investiga la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el artículo 85° inciso j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que prescribe: "inciso j) de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que prescribe: "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) 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", subsumida en la falta de carácter disciplinario "Las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días".

Toda vez, que la servidora investigada, inasistió injustificadamente a su centro de labores los días 8, 11, 15, 20, 22, 26 y 27 del mes de noviembre del 2021, como es informado mediante informe N° 043-2021-JLMSCP-UPDP-MPC.

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

Cabe indicar que, si bien el Órgano Instructor fue el Subgerente de la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, en la actualidad es el Subgerente de Gestión Ambiental, esto se debe al cambio del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2023, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 842-CMPC.

Que, de la documentación obrante en el presente expediente, teniendo en cuenta el Informe N° 043-2021 JLMS-CP-UPDP-MPC, obrante de folios del 01 al 02, de fecha 07 de diciembre del 2021, del responsable de Control de Asistencia de Personal, advierte que la servidora investigada CELIA LISETH GUTIERREZ CHAVEZ inasistió injustificadamente a su centro de trabajo los días 8, 11, 15, 20, 22, 26 y 27 del mes de noviembre del 2021.

**RESPECTO AL DESCARGO DE LA SERVIDORA.**

La servidora investigada **CELIA LISETH GUTIERREZ CHAVEZ**, ha sido notificado con las pautas establecidas en la Ley 27444, en el cual se evidencia la notificación recibida en la fecha 02 de setiembre del 2022 en el domicilio del Pasaje Julio C. Tello N° 105 (espaldas de la cevichería las calaminas) - Cajamarca, encontrándose a la Sra. María Chávez Valera, quien dijo ser su madre, con ello se demuestra que la Notificación N.° 538-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs.08), que contiene la Resolución del Órgano Instructor N.° 154-2022-OI-PAD-MPC, está debidamente notificada.

En el expediente se evidencia que la servidora investigada no presentó descargo alguno en el plazo otorgado. Por tanto, en virtud al artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece: "(...), Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto"

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: El inciso a) del artículo 106 del Reglamento, en cuanto a la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario ha establecido que: "a) Fase instructiva 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. 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)

### INFORME ORAL

Asimismo, Carta N° 2684-2023-OGRRHH-MPC de fecha 15 de agosto del 2023, la autoridad del PAD, comunica a la investigada con la programación del informe oral, con fecha 16 de agosto a horas 2:30pm en las oficinas de STPAD, a los hechos, se evidencia el Acta de asistencia a Informe oral N° 64-2023 de fecha 16 de agosto del 2023 conteniendo el DVD de video que se extrae el siguiente:

(...), ese tiempo que yo falté, fue debido a que ha fallecido mi padre, y teniendo mis hijos que son menores de edad, asimismo, tengo mi madre que se encuentra muy mal de salud, (...)

### FUNDAMENTO DEL CASO

Realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario tipificada en el artículo 85° de la Ley 30057, literal "j) **Las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario**, imputada a la servidora, se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna. Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que "se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por (...) **más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios**, (...); lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo".

Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión "requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura". En ese contexto, la Sala estima los criterios antes expuestos para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar. En el caso en concreto la servidora Celia Liseth Gutiérrez Chávez, los días 8, 11, 15, 20, 22, 26 y 27 de noviembre ha tenido esa voluntad de no presentarse a su centro de trabajo, toda vez, que no presenta el motivo objetivo de algún caso fortuito o fuerza mayor que impidió asistir al centro de labores.

Debemos, dejar en claro, que nuestro Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante Ordenanza Municipal 657-CMPC, en su artículo 30°.- regula la **asistencia al centro de labores**, indicando que, Los servidores de la MPC, están obligados a asistir a

su centro de labores (...), registrando personalmente su ingreso y salida al inicio y término de la jornada de trabajo marcando su asistencia mediante el sistema de control utilizado, ya sea cuadernos de control, tarjetas de asistencia, registro magnético y/o cualquier otro medio que se determine para este fin. Asimismo, en el artículo 32° establece: "En los locales en donde no se cuente con el reloj biométrico para el registro de asistencia de los servidores; estos deberán registrar su asistencia en los **cuadernos de control de asistencia**, este será el único documento sustentatorio para que el servidor tenga derecho a la generación de su planilla, (...)", en el artículo 40° de la misma norma estipula la "Inasistencia es la ausencia del servidor a su centro de trabajo, el ingreso o **registro de asistencia** fuera del horario señalado en el Artículo 25° (horario de trabajo) del presente RIT". Entonces, con tales fundamentos, se demuestra que el servidor investigado ha inasistido a su centro de labores.

#### **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". 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. En el caso en concreto, se ha comprobado fehacientemente la comisión de la falta por parte de la investigada.

#### **SOBRE LOS PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD**

Sobre el particular, debemos señalar que el principio de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200° de la Constitución Política del Perú. Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, 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 subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación" (Fund. 15 de la sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC). 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. (Fund. 13 de la sentencia emitida en el expediente N° 0535-2009-PATC).

De modo que, el 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 desempeño u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la servidora.

Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. **La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad.** Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor". (El subrayado es nuestro)

La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una falta y/o sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares.

**E. EXIMENTES 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 de la servidora investigada 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 dicho, eximente.

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

En el presente caso no configura dicho, 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 dicho, 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:

En el presente caso no configura dicho, eximente.

**3. DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO:**

Que, el artículo 87° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que, 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 no configura dicha condición.

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 la investigada dejó de asistir a su centro de trabajo.

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 solo se advierte la participación del servidor investigado.

g) La reincidencia en la comisión de la falta:

El servidor investigado no es reincidente en la comisión de la falta descrita.

h) La continuidad en la comisión de la falta:

En el presente caso no configura dicha condición.

i) El beneficio ilícitamente obtenido:

En el presente caso no configura dicha condición.

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 ningún 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 con **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABERES** al servidor infractor.

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del 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-PMC, 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-SRVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON SIETE (07) DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** a la servidora **CELIA LISETH GUTIERREZ CHAVEZ**, en calidad de trabajador de la Subgerencia de Gestión Integral de residuos sólidos, 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 cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, (...)**". Toda vez, que la servidora investigada se ausentó injustificadamente a su centro de trabajo los días 8, 11, 15, 20, 22, 26 y 27 del mes de noviembre del 2021, haciendo un total de 7 días no consecutivos en un periodo 30 días calendarios; en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios al servidor **CELIA LISETH GUTIERREZ CHAVEZ**, en su domicilio real, ubicado en el **PASAJE JULIO C. TELLO N° 105 (Espalda de la cevichería "Las Calaminas") - CAJAMARCA**.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA  
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

Carmen Ruth Huatade Ramos  
Directora

STPAD/WBQS  
Distribución:  
Exp. N° 100435-2021  
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos  
STPAD  
Oficina de Remuneraciones y Control de personal  
Escalaón  
Informática  
Interesado  
Archivo

97257746  
959769135



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

## SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

### NOTIFICACIÓN N° 308-2023-STPAD-OGRRRH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 126-2023-OS-MPC. (25/08/2023).**  
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 de la Ley Servir 30057 y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM: **NOTIFICAR** la presente a la presente a la Sra. **CELIA LISETH GUTIERREZ CHAVEZ** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **Pasaje Julio C. Tello N° 105 - 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: **71975514**

Nombre: **CELIA LISETH GUTIERREZ CHAVEZ** Fecha: **28** / 08 / 2023 Hora: **13:20**

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° 126- 2023-OS-MPC. (03 Folios).**

#### ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: ..... DNI N° .....  
Relación con el notificado: ..... Fecha: ..... / 08 / 2023 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: .... / 08 / 2023.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 2023, 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: **13:20 p.m.** del **29** / 08 / 2023.

OBSERVACIONES: .....