

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 76-2023-OS-MPC

Cajamarca 09 JUN 2023

VISTOS:

El Expediente N° 90513-2019; Resolución de Órgano Instructor N° 146-2022-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 44-2023-OI-PAD-MPC de fecha 09 de mayo 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):

- **KARINA SUSANA CHÁVEZ JAVE**
 - DNI N° : 40508193
 - Cargo por el que se investiga : Obrero.
 - Área/Dependencia : Sub Gerencia de limpieza pública y ornato ambiental.
 - Periodo Laboral : Desde el 01 de septiembre del 2016 hasta la actualidad
 - Tipo de contrato : Decreto Legislativo N° 728.
 - Situación actual : Vínculo Laboral vigente.

B. ANTECEDENTES:

Mediante **Resolución N° 001065-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala**, de fecha 08 de julio de 2022, el Tribunal del Servicio Civil en sus artículos primero y segundo resuelve lo siguiente: **Primero** "Declarar la **NULIDAD** de la Resolución de Órgano Instructor N° 222-2020-OI-PAD-MPC, del 25 de noviembre de 2020, y de la Resolución del Órgano Sancionador N° 237-2021-GM-MPC, del 1 de diciembre de 2021, emitidas por la Dirección de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA y por la Gerencia Municipal, respectivamente; al haberse vulnerado el principio del debido procedimiento administrativo". **Segundo** "Retrotraer el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, debiendo la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

Que mediante **INFORME N° 013-2019-TBZ-GZ-GSPLYOA-GDA-MPC (Fs. 01)**, de fecha 12 de septiembre del 2019, el Gestor Zonal de la Subgerencia de Limpieza informa al Residente de Limpieza Pública, que la servidora investigada **KARINA SUSANA CHÁVEZ JAVE** no se hizo presente en su centro de trabajo desde el día 06 de septiembre del 2019 hasta la fecha de la emisión del presente informe, pese que mediante Memorando N° 046-2019-SLPOA-GDA-MPC de fecha 06 de septiembre del 2019 donde es asignada a la Zona 21.

Que mediante **INFORME N° 033-2019-CWCC-S-O&M-SGIRS-GSPLYOA-GDA-MPC (Fs. 02)**, de fecha 13 de septiembre del 2019, el Supervisor de la Actividad "O&M-SGPLYOA" informa al Subgerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, que la servidora investigada **KARINA SUSANA CHÁVEZ JAVE** no se hizo presente en su centro de trabajo desde el día 06 de septiembre del 2019 hasta la fecha de la emisión del presente informe, conllevando a la desmejora a la prestación de servicios públicos del sector.

Que mediante **INFORME N° 653-2019-SPLYOA-GDA-MPC (Fs. 03)**, de fecha 13 de septiembre del 2019, el Subgerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental informa al Director de la Oficina General de Gestión Recursos Humanos, que la servidora investigada **KARINA SUSANA CHÁVEZ JAVE** no se hizo presente en su centro de trabajo desde el día 06 de septiembre del 2019 hasta la fecha de la emisión del presente informe, conllevando a la desmejora a la prestación de servicios públicos del sector; sugiriendo que se actué de acuerdo a la normatividad (Reglamento Interno de Trabajo).

Que mediante **Proveído N° 90513 (Fs. 03)**, de fecha 16 de septiembre del 2019, el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos remite el presente Expediente a Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el deslinde de responsabilidades, en las investigaciones realizadas, se solicitó el Reporte de Asistencia de la servidora investigada **KARINA SUSANA CHÁVEZ JAVE** del periodo comprendido enero – diciembre del 2019.

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

El apartado 4.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil", modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE establece: *"La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057"*.

Para el caso materia de análisis, se investiga la presunta comisión de la falta prevista en el artículo 85° literal n) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: *"n) El incumplimiento injustificado (...) de la jornada de trabajo"*, ello por haber incumplido la jornada de trabajo semanales de por no haber concurrido a laborar los días 9 de abril; 6, 13 de mayo; 8 de junio; 01 de julio del año 2019.

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

Que, del análisis del presente expediente y de los documentos que obran en el expediente como es el Reporte del Reporte de Asistencia de la investigada la misma que obra (Fs. 04 – 12) se observa que la servidora **KARINA SUSANA CHÁVEZ JAVE**, no se presentó a laborar los días 09 de abril; 06, 13 de mayo; 8 de junio; 01 de julio del año 2019 respectivamente, con lo cual se demostraría un presunto incumplimiento a la jornada de trabajo; ya que artículo 23 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)¹ de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, establece: *"Artículo 23°.- Jornada ordinaria y horario de trabajo. Jornada Ordinaria y Horario de Trabajo para los trabajadores de la MPC, es de un máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales (Decreto Legislativo N° 728), (...) "*.

Asimismo, en el presente caso es necesario hacer mención que si bien es cierto ya se inició un procedimiento administrativo disciplinario a la investigada con la imposición de una sanción de suspensión, esto es mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 237-2021-GM-MPC, sin embargo la investigada presentó su recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil, la misma que emitió un pronunciamiento a través de la **Resolución N° 001065-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala**, de fecha 08 de julio de 2022, la misma que resolvió: **Primero "Declarar la NULIDAD de la Resolución de Órgano Instructor N° 222-2020-OI-PAD-MPC, del 25 de noviembre de 2020, y de la Resolución del Órgano Sancionador N° 237-2021-GM-MPC, del 1 de diciembre de 2021 y que justamente en el numeral 51 de la citada resolución manifiesta:**

51. No obstante, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación, ya que aún no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad a la impugnante en los hechos imputados. En otras palabras, no está siendo absuelto. Su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario que tramite la Entidad, pero se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, siguiéndose los criterios señalados en los párrafos precedentes.

¹ Aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 657-CMPC, de fecha 24 de setiembre de 2018.

Ahora bien, con respecto al plazo de prescripción es necesario precisar que la Oficina General de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos el día 13 de setiembre de 2019, procediendo notificar la resolución de órgano instructor que da inicio del procedimiento administrativo disciplinario es el día 01 de diciembre de 2020; si bien es cierto en el presente caso se observa que la notificación se realizó después de que transcurrió el año que establece la Ley n° 300557 – Ley del Servicio Civil, tal situación se debió a la crisis sanitaria producto del covid 19 la cual obligó a la suspensión de los plazos administrativos previstos por la inmovilización social obligatoria.

En ese sentido, realizando la contabilización de suspensión de plazos se tiene que la prescripción para el presente caso se tenía como fecha límite el día 16 de marzo de 2020, sin embargo la notificación de apertura se realizó el 01 de diciembre de 2020, en ese sentido la entidad tiene como plazo reservado a su favor para un nuevo inicio de PAD a consecuencia de una nulidad el plazo de 3 meses; en consecuencia para el presente procedimiento se cuenta con el plazo suficiente para continuar y llevar a cabo un nuevo procedimiento administrativo disciplinario.

En consecuencia, de los hechos configurados en el presente caso se verifican conforme a la revisión de los actuados que forma parte de este como es el Reporte del Reporte de Asistencia de la investigada la misma que obra (Fs. 04 – 12) se observa que la servidora **KARINA SUSANA CHÁVEZ JAVE** no se presentó a laborar los días 09 de abril; 06, 13 de mayo; 8 de junio; 01 de julio del año 2019 respectivamente; en consecuencia la servidora habría incurrido en la falta prevista en el artículo 85° literal n) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: "**n) El incumplimiento injustificado (...) de la jornada de trabajo**"; siendo factible de **SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, LA CUAL PODRÍA SER DESDE UN (01) DÍA CALENDARIO HASTA TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) DÍAS CALENDARIOS.**

RESPECTO AL DESCARGO DEL SERVIDOR INVESTIGADO.

La servidora investigada **KARINA SUSANA CHAVEZ JAVE, MEDIANTE EXPEDIENTE N° 2022057473 (FS. 111-116), DE FECHA 02 DE SETIEMBRE DEL 2022.**

El servidor investigado en su escrito de descargo, realizó su defensa en los siguientes términos: (i) **dejar sin efecto el proceso disciplinario**, exponiendo los argumentos siguientes:

(...)

Debo indicar señor Subgerente de Limpieza pública y Ornato Ambiental, que con fecha 23 de diciembre del año próximo pasado, mediante registro N° 106983, de la Oficina de Trámite documentario, hice llegar al despacho del Gerente Municipal, un recurso apelando la resolución del órgano sancionador N° 237-2021-GM-MPC y hasta la fecha no se ha dado respuesta del mismo, además señor subgerente, que en el recurso manifiesto el motivo por el que me quiere sancionar. No tengo una respuesta a mi recurso presentado y que considero que no he faltado.

ANÁLISIS DEL DESCARGO

Del análisis del descargo y de los medios adjuntados por la investigada podemos dilucidar que no desvirtúa la falta imputada, más indica que ha tenido un proceso disciplinario anterior y que ha presentado un recurso de apelación ante la Gerencia Municipal y hasta la fecha no ha sido atendida. A ello debemos indicar, que los recursos de apelación por Procesos administrativos disciplinarios los resuelve el Tribunal del servicio civil, en consecuencia, mediante Resolución N° 001065-2022-SERVIR/TSC, se resuelve declarando la nulidad de la Resolución de sancionador N° 237-2021 y la resolución del órgano instructor N° 222-2020 y RETROTRAYENDO el proceso hasta la etapa de Precalificación. Siendo, así, se vuelve a iniciar el procedimiento sancionador y notificando a la servidora mediante Resolución del Órgano Instructor N° 146-20211-OI-PAD-MPC de fecha 22 de agosto del 2022.

Con respecto a la falta de **n) El incumplimiento injustificado (...) de la jornada de trabajo**", ello por haber incumplido la jornada de trabajo semanal, toda vez, el investigado no ha concurrido a laborar los días 9 de abril; 6, 13 de mayo; 8 de junio; 01 de julio del año 2019, si bien es cierto, el artículo 23° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) aprobado mediante Ordenanza N° 657-CMPC respecto a la Jornada Ordinaria y Horario de Trabajo para los trabajadores de la MPC, es de un máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales (Decreto Legislativo N° 728), (...). Empleados Obreros : (Lunes a Sábado) 08 Horas. Todo trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajamarca tales como Funcionarios, trabajadores y contratados,

están en la obligación de respetar y cumplir el horario de trabajo establecido por la Entidad Edil, asimismo la jornada de trabajo diaria, se encuentra fijada en horarios de trabajo según el grupo ocupacional al que pertenezca cada servidor de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Así, el "horario de trabajo" es definido como el "lapso dentro del cual debe cumplirse la realización de la prestación de servicios por parte del trabajador con indicación de las horas de principio a fin". Es decir, el horario de trabajo es el rango fijo de tiempo durante el cual el empleador establece de forma precisa en qué momento corresponde trabajar y a qué hora se puede descansar. Por su parte, la "jornada de trabajo" viene a ser el "tiempo (diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual) que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral". En el marco del artículo 25° de la Constitución Política del Perú, en el cual fija un tope a la jornada de trabajo en el sector público, la Entidad Edil ha establecido en el RIT-Ordenanza N° 657-CMPC el horario y la jornada laboral para todos los servidores y funcionarios sin excepción.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, sobre el horario de trabajo ha señalado: "El horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley". En ese sentido, podemos concluir que el horario de trabajo es el período de tiempo que determina la hora de ingreso y salida del servidor, es decir, la investigada inasistió los días 9 de abril; 6, 13 de mayo; 8 de junio; 01 de julio del año 2019, con tales hechos a incumplido el horario y la jornada laboral.

En el marco de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, ha señalado que: "La jornada de trabajo se puede definir como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo. Dicho período puede ser diario, semanal, mensual o anual". En ese sentido, podemos señalar que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual en forma diaria o semanal el servidor se encuentra a disposición de la entidad, a fin de cumplir con una prestación de servicios previamente establecida, dicha jornada no podrá ser superior a la jornada legal. Entonces, la investigada ha incumplido injustificadamente el horario y la jornada de trabajo correspondiente al 9 de abril, 6 y 13 de mayo, 8 de junio y el 01 de julio del 2019, es decir, la investigada debió cumplir 48 horas semanales y en la semana del 09 de abril no ha cumplido las 48 horas semanales, los mismo ha sucedido en las semanas del 6 y 13 de mayo, del 8 de junio y 01 de julio del 2019, en todas estas semanas la servidora no ha brindado el servicio efectivo a la entidad por su inasistencia, evidenciándose el incumplimiento a la jornada laboral en los cuadernos de asistencia de la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato ambiental, configurándose la falta del literal n) del artículo 85 de la Ley Servir.

Teniendo en consideración que las inasistencias antes descritas no configuran la falta del literal j) del artículo 85° de la Ley Servir, sino, en el literal n) de la misma norma, es decir las inasistencias de 09 de abril, 6, 13 de mayo, 08 de junio y 01 de julio del 2019, califican la falta de incumplimiento al horario y la jornada laboral, toda vez, que no existe registro de asistencia de ingreso ni salida de las fechas antes expuestas produciéndose el incumplimiento total al horario y la jornada de trabajo diario. Entonces, en el caso en concreto la investigada se ausento injustificadamente al trabajo sin realizar registro de asistencia de ingreso ni salida configurándose el incumplimiento total al horario y jornada de trabajo.

INFORME ORAL

Mediante Carta N° 305-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC, de fecha 24 de mayo del 2023, la secretaria técnica PAD, notifica a la servidora investigada con la programación de fecha 01 de junio del 2023 a horas 3:30pm a desarrollarse el informe oral en las oficinas de la secretaria técnica PAD.

(...)

El proceso disciplinario empieza en el 2019, supuestamente por una falta de 180 días, los cuales yo presenté mi descargo presentando mis fichas de asistencia, después me vuelven a sancionar por jornadas de trabajo, de las fecha 09 de abril y, yo asistí todo el día y luego dicen que el día 06 y 13 de mayo son medias jornadas, yo asumo que en esas épocas realizaba trabajo de campo en la Colmena, el resto es de media semana, media odia, medio día, que sumando dan en un mes un día, (...), abajo nuestros marcadores estaban mal y no solo mi persona sino, los otros compañeros también, bueno a mi si me ligan a sancionarme. También quise presentar mi descargo con documento, pero lo que pasa que mis jefes de aquella época ya no trabajan en el área, entonces, para mi descargo tengo mis asistencias marcadas y nunca tuve inconvenientes con mis asistencias y es raro que figura mi marcación como media jornada. En esas épocas marcábamos en la mañana, medio día y en la tarde, yo no hice abandono de trabajo e sido sensibilizadora en ese entonces no figura falta sino medias jornada, yo aceptaría las faltas, pero son medias jornadas, a mi ya me sancionaron en julio y ahora me están haciendo otra sanción, (...).

Del informe oral efectuado por la investigada podemos determinar sobre la falta de incumplimiento injustificado a la jornada de trabajo, es decir, que la investigada no ha cumplido con la jornada de trabajo semanal que es las 48 horas, es decir, al inasistir un día a la semana se está incumpliendo la jornada laboral semanal, configurándose la falta imputada, en consecuencia, la investigada en su informe oral, no logra desvirtuar la imputación.

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:

3. La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente:

En el presente caso no configura dicha condición.

4. El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado:

En el presente caso no configuran dichos fenómenos.

5. El ejercicio de un deber legal, función cargo o comisión encomendada:

En el presente caso no configura dicho, eximente.

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

En el presente caso no configura dicho, eximente.

7. 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.



8. 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 se configura la afectación a los intereses generales, toda vez, que la investigada está a cargo del barrido de un sector de la ciudad de Cajamarca (limpieza pública) y al inasistir a sus labores no se realiza el barrido ocasionando malestar en la ciudadanía.
- 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:
En el presente caso cuando la servidora se desempeñaba como personal de limpieza pública - barrido de la Subgerencia de limpieza pública.
- 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 a la servidora infractora.

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 DIEZ (10) DIAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABERES a la servidora **KARINA SUSANA CHÁVEZ JAVE**, por la comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el artículo 85° literal n) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: *"n) El incumplimiento injustificado (...) de la jornada de*

trabajo", al no haberse presente para laborar los días 09 de abril; 06, 13 de mayo; 8 de junio; 01 de julio del año 2019 respectivamente; con lo cual se demostraría un incumplimiento a la jornada de trabajo; ya que artículo 23 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, establece: "Artículo 23º.- Jornada ordinaria y horario de trabajo. Jornada Ordinaria y Horario de Trabajo para los trabajadores de la MPC, es de un máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales (Decreto Legislativo N° 728), (...)" Y por los argumentos vertidos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios a la servidora **KARINA SUSANA CHAVEZ JAVE**, en su domicilio real, ubicado en el **JR. SAN SEBASTIAN N° 311-A – Barrio San Sebastián - CAJAMARCA**.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos
Directora

STPAD/FJDP

Distribución:

Exp. N° 90513-2019

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

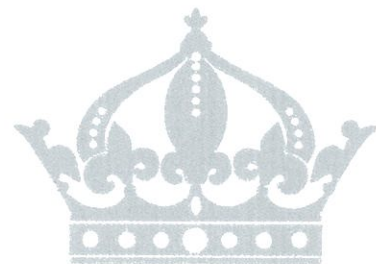
STPAD

Unidad de planificación y personas

Informática

Interesado

Archivo



Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE
CAJAMARCA
renace.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 253-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 76-2023-OS-PAD-MPC. (09/06/2023).**
 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 a la Ley Servir 30057 y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM: **NOTIFICAR**
 la presente a la Sra. **KARINA SUNANA CHÁVEZ JAVE** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en Jr. San Sebastián N° 311-
 A-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 "Qhapaq Ñan".

4. Efecto de la Notificación.

Firma: *[Firma]* N° DNI: 40500193
 Nombre: Karina Sunana Chávez Jave Fecha: 13/06/2023 Hora: 9:11 AM

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° 76-2023-OS-PAD-MPC. (04 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: DNI N°
 Relación con el notificado: Fecha: / 06 / 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: / 06/ 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: *[Firma]*

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: del / 06 / 2023.

OBSERVACIONES: