

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 002-2024-OS-MPC

Cajamarca, 12 ENE. 2024

VISTOS:

El Expediente N° 23844-2022; Resolución de Órgano Instructor N° 02-2023-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 131-2023-OI-PAD-MPC de fecha 29 de agosto 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.

IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADO (A):**DITER WILSON GARCÍA CUEVA**

- DNI N° : 60225942
- Cargo : Obrero
- Tipo de contrato : D. Leg. N° 728
- Periodo laboral : Desde el 01 de mayo de 2019 hasta la actualidad.
- Situación laboral : Vigente

SOBRE LA ACUMULACIÓN

Al respecto, el artículo 160° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, establece que: "La autoridad responsable por propia iniciativa puede disponer la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión".

Que la acumulación de procedimientos tiene como finalidad simplificar y otorgar celeridad y eficacia a los procedimientos administrativos, tramitando en un solo expediente casos que guarden conexión entre sí, a efectos que la administración pública emita un solo pronunciamiento, evitando repetir actuados, como notificaciones o actuaciones de prueba, así como resoluciones contradictorias.

En ese sentido, habiéndose advertido que en los Expedientes N° 23654-2022 y N° 23844-2022, guardan conexión entre ellos, toda vez que los mismos son originados por el incumplimiento injustificado de horario y jornada de trabajo en la entidad donde labora, así como las inasistencias injustificadas al centro de trabajo; asimismo, en ambos casos, se trata del mismo responsable – DITER WILSON GARCÍA CUEVA; en consecuencia, se acredita la existencia de conexión entre los expedientes, por lo que en aplicación de los principios de eficacia, simplicidad y celeridad, resulta necesario acumularlos, a efecto de su resolución conjunta.

ANTECEDENTES:

Antecedentes del expediente N° 23844-2022.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

1. **Con Informe N° 015 – 2022 – SGOTC – GDUT - MPC** (Fs.01) de fecha 12 de abril de 2022, el Arq. Erik Lecca Vigil, Subgerente de Ordenamiento Territorial y Catastro, hace de conocimiento al Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira que, el trabajador Diter Wilson García Cueva, responsable del Archivo de la SGOTC, viene incumpliendo las funciones que se le ha encargado, inasistiendo desde el jueves 07 de abril del año 2022, sin comunicar ni informar.
2. **Con Informe N° 013 – 2022 – SGOTC – GDUT – MPC** (Fs. 3) de fecha 11 de abril de 2022, el Arq. Erik Lecca Vigil, Subgerente de Ordenamiento Territorial y Catastro, le comunica al Arq. Christian Omar Bazán Arbildo, que se pone a disposición de la Oficina de Recursos Humanos al Sr. Diter Wilson García Cueva, para su reubicación.
3. **Con Informe N° 57 – 2022 – OGGRRH – UPDP – CP – MPC** (Fs. 4, 5 y 6), de fecha 14 de julio del año 2022, el Prof. Rafael Altamirano Quispe, del área de Control de Asistencia hace de conocimiento de la Abg. Ediana Salazar Alvarado el incumplimiento de funciones del Sr. Diter Wilson García Cueva y pone a disposición de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
4. **Mediante carta N° 293 -2022-STPAD-OGGRRH-MPC** (fs.08) de fecha de 14 de noviembre del 2022, la Secretaría Técnica de Procedimiento Disciplinarios solicita información de la función que cumple el servidor DITER WILSON GARCÍA CUEVA en el Área de Escalafón y Archivo de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
5. **Mediante carta N° 294 -2022-STPAD-OGGRRH-MPC** (fs.09) de fecha de 14 de noviembre del 2022, la Secretaría Técnica de Procedimiento Disciplinarios solicita información donde se especifique que acciones específicas llevaron del servidor DITER WILSON GARCÍA CUEVA diera origen al informe N° 013-2022-SGOTC-GDUT-MPC.
6. **Mediante carta N° 295 -2022-STPAD-OGGRRH-MPC** (fs.10) de fecha de 14 de noviembre del 2022, la Secretaría Técnica de Procedimiento Disciplinarios solicita información desde que fecha a que fecha el servidor DITER WILSON GARCÍA CUEVA no asiste a su dependencia.
7. **Con Informe N° 229–2022–JISG – UPDP- ARE-MPC** (fs.11) de fecha de 18 de noviembre del 2022, el Área de Registro y Escalafón hace de conocimiento que el servidor DITER WILSON GARCÍA CUEVA no registra que trabaje en esa área.
8. **Con Informe N° 084–2022–SGOTyC–GDUyT-MPC** (fs.12 reverso) de fecha de 28 de noviembre del 2022, información de las acciones específicas que llevaron la rotación del servidor, adjuntando los siguientes documentos:
 - a) **Informe N° 013 – 2022 – SGOTC – GDUT – MPC** (Fs. 12) de fecha 11 de abril de 2022, el Arq. Erik Lecca Vigil, Subgerente de Ordenamiento Territorial y Catastro, le comunica al Arq. Christian Omar Bazán Arbildo, que se pone a disposición de la Oficina de Recursos Humanos al Sr. Diter Wilson García Cueva, para su reubicación.
 - b) **Informe N° 015 – 2022 – SGOTC – GDUT – MPC** (Fs. 13) de fecha 12 de abril de 2022, el Arq. Erik Lecca Vigil, Subgerente de Ordenamiento Territorial y Catastro, le comunica al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, que el servidor DITER WILSON GARCÍA CUEVA viene inasistiendo desde el día 07 de abril del 2022.

Antecedentes del expediente N° 23654-2022.

9. **Con Informe N° 013 – 2022 – SGOTC – GDUT – MPC** (Fs. 1) de fecha 11 de abril del 2022, el Arq. Erik Lecca Vigil, Subgerente de Ordenamiento Territorial y Catastro, le comunica al Arq. Christian Omar Bazán Arbildo, que se pone a disposición de la Oficina de Recursos Humanos al servidor Diter Wilson García Cueva, para su reubicación.
10. **Con memorando N° 0319 – 2022 – OGGRRH – MPC** (Fs. 2) de fecha 21 de Julio del 2022, el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, dispone la rotación del servidor Diter Wilson García Cueva al área de Escalafón y Archivo de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
11. **Mediante Informe N° 002 – 2022-ZAM-MC-MPC** (fs.04) de fecha del 17 de agosto de 2022, para consignar que el servidor está no habido ni tampoco está marcando su asistencia para entrega de su memorando de rotación.
12. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida la Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 002-2023-OI-PAD-MPC (Fs. 18 - 20), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, al servidor investigado **DITER WILSON GARCÍA CUEVA**, amparado en el numeral 13.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" establece que: "De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 230 de la LPAG, cuando una misma conducta califique como más de una infracción, se aplica la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, (...)". Entonces, se considera la falta de mayor gravedad que se encuentra prevista en el inciso j) del Art. 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; que prescribe que son faltas de carácter administrativo disciplinario: "**j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos**, toda vez que el servidor investigado inasistiendo desde el 13 de julio del 2022, computándose los días de inasistencia de lunes a viernes y no se ha computado los días feriados y no laborables, teniendo 113 días de inasistencia tal como se detalla: Julio-2022, inasistencias 11 días; agosto-2022, inasistencias 21 días, setiembre-2022, inasistencias 22 días, octubre-2022, inasistencias 20 días, noviembre-2022, inasistencias 20 días y diciembre-2022, inasistencias 19 días, HACIENDO UN TOTAL DE 113 DÍAS DE INASISTENCIA CONSECUTIVAS, en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

13. En ese sentido, se notificó con la Resolución de Órgano Instructor N° 02-2023-OI-PAD-MPC, al servidor investigado **DITER WILSON GARCÍA CUEVA**, mediante la Notificación N° 028-2023-OGRRHH-MPC, obrante en folio 21, con fecha 13 de enero del 2023.
14. En ese orden, habiéndose notificado válidamente la Resolución de Órgano Instructor N° 02-2023-OI-PAD-MPC, el servidor investigado **DITER WILSON GARCÍA CUEVA**, hizo uso de su derecho de defensa, al presentar su descargo, el mismo que se encuentra obrante en folios del 22 al 29, mediante expediente N° 2023003380, recepcionado con fecha 20 de enero del 2023.

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

Se investiga la presunta comisión de las faltas previstas en el literal j) y el literal n) del Art. 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; que prescriben que son faltas de carácter administrativo disciplinario:

"j) **Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) 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.**

"n) **El incumplimiento del horario y la jornada de trabajo"**

Toda vez que el servidor investigado incumplió su jornada de trabajo, ya que mediante **Informe N° 084-2022-SGOTyC-GDUyT-MPC¹**, la Subgerencia de Ordenamiento Territorial y Catastro, informa que el servidor investigado viene incumpliendo funciones y tareas encomendadas, inasistiendo a su puesto de trabajo sin embargo registra asistencia en los relojes faciales². Así mismo se observa que desde el día 13 de julio de 2022, el servidor no registra asistencia en la entidad.

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

Antes de comenzar con el análisis del presente caso es necesario recoger lo establecido por el autor Dante A. Cervantes, quien al respecto establece "La jornada de trabajo puede entenderse como 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."³.

¹ Obrante en folio 12 reverso, de fecha 28 de noviembre del 2022

² Informe N° 57-2022-OGRRHH-UPDP-CP-MPC de fecha 14 de julio de 2022

³ Manual del Servicio Civil, pág. 633.

Por su parte el Tribunal Constitucional ha definido a la jornada de trabajo como una unidad de tiempo y que se mide por lapsos, en los que el trabajador está a disposición del emperador, para el desarrollo de una actividad productiva, bien sea prestando un servicio realizado actos o ejecutando obras. Dicho lapso no puede ser empleado en beneficio personal.

Por su parte, el Informe Técnico N° 1717-2019-SERVIR/GPGSC, de SERVIR, de fecha 30 de octubre del 2019, "(...) Debe tenerse en cuenta que el **inciso j)** del artículo 85° busca sancionar aquellas inasistencias reiteradas del centro de labores. Mientras que el inciso n) castiga aquellos casos en los que los servidores incumplan el horario y la jornada de trabajo, es decir sanciona la impuntualidad del servidor."

Que, los hechos configurados en el presente caso, existe una acumulación objetiva de faltas cometidas por el servidor, ya que de los documentos obrantes se puede apreciar que en el Informe N° 084-2022-SGOTyC-GDUyT-MPC⁴, 28 de noviembre de 2022 la Subgerencia de Ordenamiento Territorial y Catastro, informa que el servidor investigado **DITER WILSON GARCÍA CUEVA** venía incumpliendo funciones y tareas encomendada, es decir para el área donde laboraba, el servidor investigado **no cumplía una actividad productiva**, es en ese sentido que se hace conocer que se pone a disposición de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; sin embargo es de verse que el servidor registraba asistencia en los relojes faciales de la entidad; pero no se apersonaba a su puesto de trabajo a realizar funciones.

Así mismo se tiene, que se ha tratado de ubicar al servidor mencionado; pero hasta la fecha se encuentra inubicable y tampoco se ha hecho presente a la Oficina de Recursos Humanos esto corroborado con el Informe N° 57-2022-OGGRRHH-UPDP-CP-MPC de fecha 14 de julio de 2022, de donde se evidencia que, si bien el servidor registraba asistencia, no se apersonaba a su puesto de trabajo, esto hasta el 12 de julio de 2022. Así mismo se tiene que el servidor investigado ya no registra su asistencia en los Relojes faciales desde el 13 de julio del presente año hasta la fecha.

En tal sentido, se advierte que el servidor investigado al ausentarse injustificadamente de su puesto de trabajo, esto es, habría incurrido en la falta disciplinaria del artículo 85° literal n) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: **"n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"**, toda vez que el servidor investigado incumplió su jornada de trabajo desde el 07 de abril del 2022. Así mismo se configura la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal j) del Art. 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; que prescriben que son faltas de carácter administrativo disciplinario: **"j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días en un período de treinta (30) días calendario"** ya que desde el 13 de julio de 2022 hasta la fecha, el servidor no registra asistencias en la entidad.

DESCARGO PRESENTADO POR EL SERVIDOR INVESTIGADO DITER WILSON GARCIA CUEVA, EXPEDIENTE N° 2023003380 (FS. 22-29), DE FECHA 20 DE ENERO DEL 2023.

El servidor investigado en su escrito de descargo, realizó su defensa en los siguientes términos: (i) **solicito se me absuelva y el archivo de todo el procedimiento administrativo**, exponiendo los argumentos siguientes:

DESCARGO:

(...)

Ingrese a laborar el mayo del 2019, como obrero, y octubre del 2019, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, me **DESPIDE DE MANERA VERBAL**, posterior a ello interpongo mi demanda por despido incausado. Paralelo a ello solicito medida cautelar y se me procede a reponer desde diciembre del 2019. Sin embargo, mi jefe inmediato superior **PAUL VILLANUEVA**, desde que ingrese me manifestaba que yo no debía trabajar porque el Poder Judicial no me da la razón y que probablemente no me paguen mi remuneración, y me decía que no había dinero para que me cancelen. - por ende, desde que ingrese a laborar he sido víctima de **hostigamiento laboral**.

Respecto al horario de trabajo, si he cumplido con el horario establecido por la Municipalidad Provincial de Cajamarca, tal como se aprecia con el cuaderno de asistencia de entrada y salida, desde **DICIEMBRE DEL 2019 HASTA el 10 ABRIL DEL 2022**.

⁴ Obrante en folio 12 reverso, de fecha 28 de noviembre del 2022.

RESPECTO AL PERIODO DESDE EL 11 DE ABRIL DEL 2022 AL 12 DE JULIO DEL 2022.

Desde el 11 de abril del 2022 al 12 de julio del 2022, me pasan a laborar en ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y CATASTRO, área de archivos y marcaba en el reloj facial. En el presente periodo debo manifestar que, Si he cumplido con mi horario de trabajo de entrada y salida, tal como se aprecia del INFORME BIOMETRICO, CLARO ESTA Con los problemas que teníamos por el uso de mascarilla, por el COVID 19 y sus variantes, toda vez que era obligatorio el uso de mascarillas.

RESPECTO AL PERIODO DEL 13 DE JULIO DEL 2022 HASTA LA ACTUALIDAD. Dicho periodo debo manifestar que mi jefe inmediato superior el Arquitecto, ERIK LECCA VIGIL -SUBGENTE DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y CATASTRO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, me pregunto sobre mi situación laboral y le manifesté que estaba con medida cautelar y no sabía que iban a resolver los jueces.

Ante dicho dialogo el 12 de julio del 2022, a las 3.30 pm hora de salida, mi jefe inmediato superior el Arquitecto, ERIK LECCA VIGIL PROCEDIO A DESPEDIRME DE MANERA VERBAL, y me dijo que ya no venga a trabajar, porque no me van a pagar por falta de presupuesto, y al regresar el 13 de julio del 2022, a mi trabajo encontré a otra persona trabajando en mi lugar y mi jefe inmediato superior antes citada, no permitió trabajo y me reitero que yo estaba despedido, y que regresar cuando gane mi proceso.

FINALMENTE, hago de su conocimiento que me fui a la policía para realizar una constatación policial y me dijeron que ya no puede salir porque ya tenía una denuncia anterior y que esperar que el poder judicial resuelva mi proceso, y no recurrí a mi abogado porque no tenía dinero para cancelar sus honorarios pues estaba debiéndolo por el proceso que de reposición, por eso ya no asistí a trabajar, por ende SOLICITO se tenga por realizado mi descargo y se me absuelva y archive le o los procesos administrativos iniciado en mi contra.

(...)

ANÁLISIS DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL (LA) SERVIDOR (A) Y DEMÁS DOCUMENTOS PROBATORIOS CONTENIDOS EN EL EXPEDIENTE:

El servidor investigado, manifiesta a través de su descargo, que no ha venido asistiendo a su centro de labores, debido a que el Gerente de su área le había dicho que no asistiese a trabajar por tener la condición de medida cautelar y no lo iban a pagar. A tales aseveraciones del investigado podemos decir que, todo es FALSO, esto es, por que el pago de haberes a los servidores de la entidad se realiza a través del área de remuneraciones de la Oficina de Recursos Humanos y no por cada Gerencia, asimismo, para el pago de remuneraciones mensuales se tiene como sustento el registro de asistencia recogidas de los relojes biométricos de marcación de asistencia y/o cuadernos de asistencias, custodiadas por el área de control de personal de la UPDP. En el caso en concreto, el investigado ha venido inasistiendo a su centro de labores injustificadamente.

En cuanto al concurso de infracciones:

El numeral 13.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva) establece que: "De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 230 de la LPAG, cuando una misma conducta califique como más de una infracción, se aplica la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes⁵."

Así pues, se puede advertir que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha adoptado la regulación sobre concurso de infracciones contenida en el numeral 6 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el mismo que, conforme a su contenido únicamente ha regulado el "concurso ideal" de infracciones, toda vez que, el supuesto de hecho descrito en la misma es: "cuando una misma conducta califique como más de una infracción", precisando que en esos casos deberá aplicarse la sanción prevista para la infracción (falta) de mayor gravedad, es decir, una sola sanción. En el caso en concreto, se ha configurado las faltas tipificadas en el literal j) y en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil N° 30057; entonces de las evaluaciones de la documentación de determina que la conducta que cuenta con indicios graves, califica

⁵Es oportuno precisar que actualmente, el numeral 6 del artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General se encuentra contenido con el mismo texto en el numeral 6 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

para falta del literal j) del artículo 85° de la Ley Servir. **"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, subsumidas en J) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos"**

Vale decir, de la documentación aportada del área de control de personal de la Unidad de Desarrollo de Personas (UPDP), se verifica que el investigado viene inasistiendo a su centro de labores desde el 12 de julio del 2022, entonces, se ha verificado la asistencia en el sistema de control de personal desde la fecha 12 de julio hasta el 31 de diciembre del 2022, determinándose que el investigado no ha realizado registro de marcación en los relojes biométricos de asistencia ni tampoco en cuadernos de asistencia en el área donde labora, computándose los días de inasistencia de lunes a viernes y no se ha computado los días feriados y no laborables, teniendo 113 días de inasistencia tal como se detalla: Julio-2022, inasistencias 11 días; agosto-2022, inasistencias 21 días, setiembre-2022, inasistencias 22 días, octubre-2022, inasistencias 20 días, noviembre-2022, inasistencias 20 días y diciembre-2022, inasistencias 19 días, HACIENDO UN TOTAL DE 113 DÍAS DE INASISTENCIA CONSECUTIVAS.

Como es de verse no existe, documentación de autorización alguna de parte de Recursos Humanos de la MPC, para que, el servidor **Diter Wilson García Cueva**, haga uso de licencia con goce o sin goce de haber por ser personal de riesgo o realizar trabajo remoto u otro tipo de licencia. entonces, el servidor se encontraba en la obligación de asistir presencialmente a cumplir con sus labores en la Entidad y registrar su asistencia en los relojes de asistencia o los cuadernos que estaban al alcance en cada Gerencia y Subgerencia. Ahora bien, de la revisión del registro de asistencia expuestas en el sistema de control de personal UPDP, se muestra que el investigado no ha realizado registro de su asistencia desde 13 de julio al 31 de diciembre del 2022.

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, configurándose la falta administrativa del literal j) del artículo 85° de la Ley 30057 – Ley del servicio civil: **"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, subsumidas en J) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos"**.

CON RESPECTO AL INFORME ORAL:

Haciendo prevalecer lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", establece en su apartado 17, numeral 17.1 que: "Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en **un plazo máximo de dos (02) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (03) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil. El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora de conformidad con lo establecido en el artículo 112° del Reglamento. [...]**. Así mismo, la Ley N° 30057, señaló en el Artículo 93.2: "Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, **para lo cual se señala fecha y hora única.**"

Mediante Carta N° 3154-2023-GM-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 39, de fecha 08 de septiembre del 2023, se le notifica el Informe de Órgano Instructor N° 131-2023-IOI-PAD-MPC, así mismo se le concede el plazo de tres días hábiles, para que solicite sele fije día y hora para su informe oral, en uso de su derecho a defensa.

El servidor **DITER WILSON GARCIA CUEVA**, mediante Expediente N° 2023072638, recepcionado con fecha 14 de septiembre del 2023, solicita se le asigne fecha y hora para realizar su Informe Oral.

En razón a ello, mediante Carta N° 213-2023-GM-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 44, de fecha 28 de diciembre del 2023, se le asigna como fecha para que rinda su Informe Oral, para fecha 03 de enero del 2024 a las 04:00 p.m., en la oficina de Gerencia Municipal.

Mediante Acta de Asistencia de Informe Oral N° 01-2024, de fecha 03 de enero del 2024, siendo las 04:17 pm, se deja constancia que el servidor investigado y en compañía de su abogado defensor Jorge Luis Ramírez Mantilla con registro ICAC N° 1347, se presentó para rendir su informe oral, el mismo que se realizó en presencia del Gerente Municipal, donde deriva el uso de la palabra a su abogado defensor, indicando:

- Primero indica, que no se determinó la condición laboral de su patrocinado.
- Segundo lugar, indica que en el periodo del 11 de abril del 2022 al 12 de julio del 2022, fue repuesto judicialmente, medida cautelar provisionalmente, es así que, a esta asistencia de manera puntual, en ese periodo fue repuesto a laboral en la Subgerencia de Ordenamiento Territorial. Donde marcaba de forma parcial, por el uso de la mascarilla y otros conceptos había problemas por el COVID, pero se ha estado cumpliendo.

Respecto al periodo del 13 de julio hasta la actualidad, se debe de manifestar que efectivamente el arquitecto Erick Lecca Vigial, Subgerente de Ordenamiento Territorial, le pregunto a mi patrocinado cual es la condición laboral, indicando el que era medida cautelar y no sabía que iba a pasar, ante dicho dialogo el 12 de julio a las 3:30 pm le procedió de despedirle de manera verbal, indicándole que ya no venga a trabajar, porque no le van a pagar por falta de presupuesto, el 31 de julio su patrocinado concurrió a su centro laboral sin embargo ya no le dejaron trabajar y en su lugar había otro personal, me manifestó en varias oportunidades que recurrió a la Policía Nacional de Perú para hacer presente este abuso de autoridad, sin embargo la Policía le manifestó que no podía acudir por que ya había denunciado anteriormente y que espere su proceso judicial. ¿Por qué no concurrió a su abogado defensor? Porque él se encontraba haciendo recursos económicos y no concurrió a su oficina ni a su abogado en ese entonces.

- Que quede claro que mi patrocinado ha cumplido con la entidad, y por razones que ha marcado a trabajo, sin embargo, hay abuso de autoridad por el despido de manera verbal y no lo han dejado ingresar a su centro de laboral.
- Sin perjuicio de ello, la Ley N° 30057 en la primera disposición complementaria establece a nuestro criterio no le es aplicable a los Obreros Municipales, siendo así estarían vulnerando el Debido Proceso.
- Teniendo en cuenta, el art. 97 de la Ley N° 30057, la prescripción a pedido de parte y de oficio.

El señor Gerente Municipal, en calidad de Órgano Sancionador, formula la siguiente consulta, usted comenzó preguntando cual es la condición laboral de su patrocinado, pero usted mismo se contesta indicando que su patrocinado es medida cautelar.

Además consulta cuantos años viene trabajando en la institución, contestando el abogado, ya que el servidor a pesar de encontrarse presente, alegan que se encuentra enfermo, a lo que el abogado defensor indica que desde, el 01 de mayo del 2019, indicando el Gerente Municipal es un servidor adulto y laboral desde el 2019, ingresando por medio de un contrato, y mientras no tengas un documento de despido, así alguna persona le diga ya no labora es simplemente su palabra, no encontrando la justificación en lo dicho, se enfatice que el servidores un trabajador antiguo.

El abogado indica que el despido puede darse de manera verbal.

Además, indica el Gerente Municipal que no ha presentado ninguna denuncia ante la Policía Nacional del Perú, dejándose constancia que no hay denuncia.



ABSOLVIENDO PUNTOS VERTIDOS EN EL INFORME ORAL.

Hay que comenzar indicando que primer punto referido por el abogado defensor, en cuanto: "que no se determinado la condición laboral de su patrocinado"; sin embargo, podemos determinar que, a lo largo del presente procedimiento administrativo disciplinario, en la Resolución de Órgano Sancionador N° 02-2023-OI-PAD, de fecha 12 de enero del 2023 (obrante en folios del 18 al 20) en la parte de la Identificación del Investigado, se ha determinado el cargo: obrero y el tipo de traba D. Leg. 728, además de indicarse que si situación laboral se encuentra vigente; por lo que la manifestación del abogado defensor es errónea.

Dejar precisado que el presente procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor investigado, se ha realizado por las faltas injustificadas desde el 13 de julio del 2022, no por el periodo del 11 de abril al 12 de julio del 2022.

Asimismo, el abogado defensor, indica que su patrocinado fue despedido de manera verbal por el arquitecto Erick Lecca Vigil, sin embargo, esto no puede ser creíble, ya que el servidor era un trabajador antiguo, quien mantenía vínculo laboral desde el 01 de mayo del 2019 y que había regresado a la entidad mediante una medida cautelar, motivo por el cual entendemos que conocía que está no era una forma de despido válido, además de que no se adjuntó medio probatorio alguno, en cuanto a lo informado por el servidor. A modo de conclusión en cuanto este punto podemos indicar que no hay medio probatorio alguno que acredite el despido verbal ni mucho menos el abuso de autoridad.

De la misma manera indica que al recurrir a la Policía Nacional de Perú, se negaron de recibir su denuncia, sin embargo, no se adjuntó medio probatorio mediante el cual se acredite lo afirmado por la defensa del servidor.

En cuanto a lo manifestado por el abogado defensor en cuanto a que de acuerdo a la primera disposición complementaria de la Ley N° 30057, no es aplicable a los obreros municipales, alegando además que se habría vulnerado el debido procedimiento, debemos indicar:

De acuerdo a la Resolución N° 000294-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, se tiene que:

"Tribunal Constitucional mediante sentencia publicada el 4 de mayo de 2016 en el Diario Oficial "El Peruano", emitida en el Proceso de Inconstitucionalidad seguido en los Expedientes Acumulados Nos 0025-2013-PI-TC, 0013-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC, **declaró inconstitucional el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057**, en el extremo que dispone: "(...) así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales", e inconstitucional por conexidad, la exclusión contemplada en el tercer párrafo de la misma disposición, relacionada con "los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales" y "así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República". 26. Al respecto, el artículo 204° de la Constitución Política del Perú establece que: "La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto", en concordancia con lo establecido en el artículo 81° de la Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional, por consiguiente, **a partir del día siguiente de la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional, el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador contemplado en el Título V de la Ley N° 30057 sería también aplicable a los obreros municipales y regionales**"

En cuanto a la prescripción por oficio o a pedido de parte, debemos indicar que si bien es cierto puede ser solicitado en cualquier etapa del procedimiento, sin embargo para poder configurarse debe haber prescrito la responsabilidad administrativa disciplinaria, por lo tanto hay que tener en consideración la establecido artículo 94° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y al artículo 97° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil; los mismos que concuerdan en los plazos de prescripción, precisando que: "*La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que*

haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior".

En el presente caso, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, inicio el procedimiento administrativo disciplinario mediante la Resolución de Órgano Sancionador N° 02-2023-OI-PAD-MPC, de fecha 12 de enero del 2023, habiendo sido notificado con fecha 13 de enero del 2023, habiéndose iniciado el procedimiento administrativo disciplinario dentro del plazo establecido; además la emisión de la presente Resolución de Órgano Sancionador, se está realizando con fecha 09 de enero del 2024, es decir se está cumpliendo el plazo establecido; por lo tanto podemos concluir que no se ha configurado la figura de la prescripción.

En tal sentido, se advierte que el servidor investigado al ausentarse injustificadamente de su puesto de trabajo, esto es, habría incurrido en la falta disciplinaria del artículo 85° literal n) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: **"n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"**, toda vez que el servidor investigado incumplió su jornada de trabajo desde el 07 de abril del 2022. Así mismo se configura la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal j) del Art. 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; que prescriben que son faltas de carácter administrativo disciplinario: **"j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días en un periodo de treinta (30) días calendario"** ya que desde el 13 de julio de 2022 hasta la fecha, el servidor no registra asistencias en la entidad.

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, tal 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 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.

DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO:

Que, el artículo 87° de la Ley N.º 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 si se configura dicha condición, ya que el servidor al inasistir injustificadamente a su centro de trabajo, deja sin brindar ese servicio, servicio para el cual fue contratada por la Entidad.
- 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 servidor no asistió a su área laboral Ordenamiento Territorial y Catastro, inasistiendo de manera consecutiva desde el 13 de julio del 2022.
- 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 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 a la servidora investigada, que corresponda, con DESTITUCIÓN.

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:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON DESTITUCION al servidor investigado **DITER WILSON GARCÍA CUEVA**, amparado en el numeral 13.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" establece que: "De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 230 de la LPAG, cuando una misma conducta califique como más de una infracción, se aplica la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, (...)". Entonces, se considera la falta de mayor gravedad que se encuentra prevista en el inciso j) del Art. 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; que prescribe que son faltas de carácter administrativo disciplinario: "**j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos**, toda vez que el servidor investigado inasistiendo desde el 13 de julio del 2022, computándose los días de inasistencia de lunes a viernes y no se ha computado los días feriados y no laborables, teniendo 113 días de inasistencia tal como se detalla: Julio-2022, inasistencias 11 días; agosto-2022, inasistencias 21 días, setiembre-2022, inasistencias 22 días, octubre-2022, inasistencias 20 días, noviembre-2022, inasistencias 20 días y diciembre-2022, inasistencias 19 días, HACIENDO UN TOTAL DE 113 DÍAS DE INASISTENCIA CONSECUTIVAS, en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: El servidor investigado podrán 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 Gerencia Municipal, 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 Dirección 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 impuesta 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, que a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios se notifique al servidor en su domicilio real ubicado en **CASERIO LLULLAPUQUIO – CAJAMARCA**, el mismo que fue proporcionado por la servidora al momento de solicitar su informe oral.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Gerencia Municipal

 Ing. Wilder Max Narro Mantos
Gerente
Distribución:

Exp. 23844-2022

Gerencia Municipal

STPAD

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

Unidad de planificación y personas

Informática

Interesado

Archivo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 064-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 002-2024-OS-MPC. (12/01/2024).**
 Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON DESTITUCIÓN:** 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. **DITER WILSON GARCÍA CUEVA** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **Caserío Llullapuquio - CAJAMARCA.**

2. Autoridad de PAD : **GERENCIA MUNICIPAL**
 3. Entidad: : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
Av. La Alameda de los Incas - Complejo Gran "Qhacac Ñan".

4. Efecto de la Notificación.

Firma: *[Firma manuscrita]* N° DNI: *80225942*
 Nombre: *Diter Wilson Garcia Cueva* Fecha: *26* / 01 / 2024 Hora: *11:30*

5. Observaciones:

CONTRA ESTE ACTO ADMINISTRATIVO (CARTA Y/O RESOLUCIÓN); PROCEDE: EL DESCARGO Y/O RECURSOS DE IMPUGNACIÓN (PARA LOS DESCARGOS 05 DÍAS HÁBILES Y PARA LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS ES DE 15 DÍAS HÁBILES - ART. 111° Y 117° DEL D.S. N° 040-2014-PCM -REGLAMENTO DE LA LEY SERVIR N° 30057).

6. Se anexa **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 002-2024-OS-MPC. (06 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).	
Recibido por:.....	DNI N°.....
Relación con el notificado:	Fecha..... / 01 / 2024 hora <input type="text"/>
Firma.....	Se negó a Firmar <input type="checkbox"/> Se negó a recibir el documento <input type="checkbox"/>
Domicilio cerrado <input type="checkbox"/> Se dejó Preaviso Primera visita <input type="checkbox"/> Segunda visita <input type="checkbox"/> Se deja bajo puerta los documentos <input type="checkbox"/>	
Observaciones:.....	
CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:	
Recibió el documento y se negó a firmar: <input type="checkbox"/>	Recibió el documento, pero se negó a brindar datos e identificarse: <input type="checkbox"/>
MOTIVOS DE NO ACUSE:	
Persona no Capaz: <input type="checkbox"/> Domicilio Clausurado <input type="checkbox"/> Dirección Existe, pero el servidor no vive <input type="checkbox"/> Dirección No Existe <input type="checkbox"/>	
Dirección era de vivienda alquilada: <input type="checkbox"/>	Fecha: / 01 / 2024.Hora.....
NOTIFICADOR: DNI N°: 26692902	
Observaciones:	

ACTA DE CONSTATAción (por negativa y/o bajo puerta)	
En La ciudad de Cajamarca siendo las del día de del 2024, 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 manuscrita]*
 N° DNI: 26692902 HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: *11:30 a.m* del *26* / 01 / 2024.

OBSERVACIONES:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 064-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 002-2024-OS-MPC. (12/01/2024).**
 Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON DESTITUCIÓN:** 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. **DITER WILSON GARCÍA CUEVA** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **Caserío Llullapuquio - CAJAMARCA.**

2. Autoridad de PAD : **GERENCIA MUNICIPAL**
 3. Entidad : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**
Av. La Alameda de los Incas - Complejo Gran "Qhapac Ñan".

4. Efecto de la Notificación.

Firma: *[Firma manuscrita]* N° DNI: *80225942*
 Nombre: *Diter Wilson Garcia Cueva* Fecha: *26* / 01 / 2024 Hora: *11:30*

5. Observaciones:

CONTRA ESTE ACTO ADMINISTRATIVO (CARTA Y/O RESOLUCIÓN); PROCEDE: EL DESCARGO Y/O RECURSOS DE IMPUGNACIÓN (PARA LOS DESCARGOS 05 DÍAS HÁBILES Y PARA LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS ES DE 15 DÍAS HÁBILES - ART. 111° Y 117° DEL D.S. N° 040-2014-PCM -REGLAMENTO DE LA LEY SERVIR N° 30057).

6. Se anexa **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 002-2024-OS-MPC. (06 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).	
Recibido por:	DNI N°
Relación con el notificado:	Fecha: / 01 / 2024 hora <input type="text"/>
Firma:	Se negó a Firmar <input type="checkbox"/> Se negó a recibir el documento <input type="checkbox"/>
Domicilio cerrado <input type="checkbox"/> Se dejó Preaviso Primera visita <input type="checkbox"/> Segunda visita <input type="checkbox"/> Se deja bajo puerta los documentos <input type="checkbox"/>	
Observaciones:	
CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:	
Recibió el documento y se negó a firmar: <input type="checkbox"/>	Recibió el documento, pero se negó a brindar datos e identificarse: <input type="checkbox"/>
MOTIVOS DE NO ACUSE:	
Persona no Capaz: <input type="checkbox"/> Domicilio Clausurado <input type="checkbox"/> Dirección Existe, pero el servidor no vive <input type="checkbox"/> Dirección No Existe <input type="checkbox"/>	
Dirección era de vivienda alquilada: <input type="checkbox"/>	Fecha: / 01 / 2024. Hora:
NOTIFICADOR: DNI N°: 26692902	
Observaciones:	
ACTA DE CONSTATAción (por negativa y/o bajo puerta)	
En La ciudad de Cajamarca siendo las del día de del 2024, 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**
 N° DNI: 26692902

FIRMA: *[Firma manuscrita]*

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: *11:30 a.m* del *26* / 01 / 2024.

OBSERVACIONES: