



Firmado digitalmente por CASANOVA
MOSQUEIRA Edwin Orlando FAU
20143623042 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.02.2022 14:34:21 -05:00



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 07 – 2022 – OGGRRHH-MPC

Cajamarca 22 FEB 2022

VISTOS:

El Expediente N° 31959-2020; Resolución de Órgano Instructor N° 50-2021-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 47-2022-OI-PAD-MPC de fecha 21 de febrero de 2022, Resolución de Órgano Sancionador N° 59 – 2022-PPM-MPC y

CONSIDERANDO:

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

Que, mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 59-2022-PPM-MPC, se resolvió:

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor **VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN**, en calidad **Operador de Monitoreo de la Plataforma de Video Vigilancia**, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el **artículo 97°, numeral 3. "(...) dar cumplimiento a las órdenes, directivas e instrucciones que por razones de trabajo son impartidas por sus superiores (...)"**, del **Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 657-CMPC**, el 24 de setiembre del 2018. Ya que con **Informe N° 08-2019-HDBCH-PVV-GSC-MPC**, de fecha 06 de enero de 2020, se advierte que el 31 de diciembre de 2019, se comunicó a todo el personal que tenían como plazo para presentar sus informes de Actividades hasta el día 03 de enero teniendo como casi 04 días para elaborar y poder presentar a tiempo, por lo que no se dio cumplimiento a dicha orden y haciendo caso omiso. Ello en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

En ese contexto, y en atención a lo previsto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "...Para el caso de la amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario impuesta por el jefe inmediato. LA SANCIÓN SE OFICIALIZA POR RESOLUCIÓN DEL JEFE DE RECURSOS HUMANOS O QUIEN HAGA SUS VECES", por la presente se procede oficializando la sanción impuesta por el **GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA**, jefe inmediato del infractor, entendiéndose por oficializada la sanción a la descripción citada el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE que expresa: "17.3 La sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil... Para los casos de amonestación escrita, cuando el jefe inmediato actúa como Órgano Instructor y Sancionador, una vez decidida la sanción, este debe comunicar al Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, para que dicha sanción sea puesta en conocimiento del servidor o ex servidor civil procesado".

Que, en atención al régimen disciplinario diseñado 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 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Firmado digitalmente por DIAZ
PRETEL Fiorella Joshany FAU
20143623042 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21.02.2022 13:10:25 -05:00





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 07 – 2022 – OGRRRH-MPC

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN, en calidad Operador de Monitoreo de la Plataforma de Video Vigilancia, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el artículo 97°, numeral 3. "(...) dar cumplimiento a las órdenes, directivas e instrucciones que por razones de trabajo son impartidas por sus superiores (...)", del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 657-CMPC, el 24 de setiembre del 2018. Ya que con Informe N° 08-2019-HDBCH-PVV-GSC-MPC, de fecha 06 de enero de 2020, se advierte que el 31 de diciembre de 2019, se comunicó a todo el personal que tenían como plazo para presentar sus informes de Actividades hasta el día 03 de enero teniendo como casi 04 días para elaborar y poder presentar a tiempo, por lo que no se dio cumplimiento a dicha orden y haciendo caso omiso. Ello en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

ARTICULO SEGUNDO: El servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo presentar el impugnatorio ante el Gerente de Seguridad Ciudadana, 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 Gerente de Seguridad Ciudadana 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.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR AL INVESTIGADO en el domicilio señalado en su Documento Nacional de Identidad, conforme prescribe, el numeral 21.2 del artículo 21 del TUO de la LPAG que establece: "En caso que el administrado no hubiera indicado domicilio, o que éste sea inexistente, la autoridad deberá emplear el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad del administrado. De verificar que la notificación no puede realizarse en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad por presentarse alguna de las circunstancias descritas en el numeral 23.1.2 del artículo 23, se deberá proceder a la notificación mediante publicación." Por tanto, se deberá NOTIFICAR al investigado VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN en su domicilio que figura en su ficha Reniec, sito en el Av. Miguel de Cervantes Saavedra N° 321 del Distrito, Provincia y Departamento de Cajamarca.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

Abg. EDWIN ORLANDO CASANOVA MOSQUEIRA
DIRECTOR
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

STPAD/FJDP
Distribución:
Exp. 31959-2020
OI
STPAD
Unidad de planificación y personas
Dirección de la OGRRRH
Informática
Interesado
Archivo





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 59-2022-OS-MPC

Cajamarca, **22 FEB 2022**

VISTOS:

El Expediente N° 31959-2020; Resolución de Órgano Instructor N° 50-2021-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 47-2021-OI-PAD-MPC de fecha 121 de febrero de 2022, 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):

VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN (en adelante el SERVIDOR)

- Documento de Identidad : DNI N° 47211152
- Cargo por el que se investiga : OPERADOR DE MONITOREO
- Área/Dependencia : Gerencia de Seguridad Ciudadana.
- Tipo de contrato : D.L N° 728
- Situación actual : Vínculo laboral vigente.

B. ANTECEDENTES:

1. Mediante Informe N° 08-2019-HDBCH-PVV-GSC-MPC, del 06 de enero del 2020, el Ing. Henry David Briones Chávez, responsable de la plataforma de video vigilancia de la Gerencia de Seguridad ciudadana- MPC, da a conocer al Gerente de Seguridad Ciudadana, sobre el incumplimiento de funciones de los trabajadores de su área, alegando lo siguiente:

“...Todos los efectivos que laboran en la plataforma de Video Vigilancia saben que una de sus funciones como trabajadores municipales, es de brindar un informe de actividades Mensuales, de esta manera, se tiene un control de los trabajos y producción en la central de monitoreo; por lo que el día 31 de diciembre del 2019, se comunicó a todo el personal que tenían un plazo para presentar sus informes de actividades hasta el 03 de enero 2020, haciendo caso omiso los siguientes efectivos:

ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	HUACCHA MESTANZA RAQUEL MARÍA	OPERADOR DE MONITOREO
2	SANCHEZ HUAYAN MARIELA	OPERADOR DE MONITOREO
3	VIGO AYAYPOMA KEITH J.	OPERADOR DE MONITOREO
4	OCAS PORTAL GENY CARINA	OPERADOR DE MONITOREO

Por lo que se recomienda derivar el caso a las instancias correspondiente y tomar acciones disciplinarias y correctivas para así mejorar el servicio dentro de la Central de Video Vigilancia.

Firmado digitalmente por DIAZ PRETEL Fiorella Joshany FAU
 20143623042 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 21.02.2022 13:09:33 -05:00





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 59-2022-OS-MPC

- Con Informe N° 024-2020-MPC-PPM, del 15 de enero del 2020, el Capitán PNP (r), Edin Rojas Marín, Gerente de Seguridad Ciudadana, hace de conocimiento al Director de la Oficina General de Recursos Humanos, sobre los presuntos incumplimientos de funciones del personal de PVV, adjuntando como referencia el Informe N° 08-2019- HDBCH-PVV-GSC-MPC.
- Que, al no cumplir con los requisitos indispensables para que se configure el concurso de Infractores, se realizó el desglose del Expediente 4679-2020 con la finalidad de no vulnerar el debido procedimiento; asignando como nuevo expediente con el N° 31959-2020.
- Sobre los hechos denunciados, cabe precisar que el artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" señala que: *"Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación Escrita" [...]; se debe considerar que la amonestación escrita es la sanción que se impone a un servidor como consecuencia de incurrir en falta leve, que puede ser entendida como una llamada de atención, conforme lo establece el artículo 89° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil". La finalidad de dicha sanción no es otra que prevenir la comisión de presuntas faltas, y por ende, imponer sanciones más severas si persistiera el comportamiento indebido del servidor. En el mismo orden de ideas, el apartado 2.39 refiere que conforme a lo dispuesto en el artículo 129° del Reglamento General de la LSC, todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles, (RIS); en tal sentido, dicho documento tiene como finalidad, establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento. De esta manera, el Reglamento Interno del Servicio Civil, entre las disposiciones que establece, contiene el listado de faltas leves que acarrear la sanción de amonestación que se regula en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, acorde con lo dispuesto en el literal j) del artículo 129° del Reglamento General, de conformidad con el numeral 1 de su artículo 98°; finalmente, el apartado 2.40 refiere que si las entidades no cuentan con el referido Reglamento Interno del Servicio Civil, deben adecuar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) a lo que dispone el mencionado artículo 129° del Reglamento General; en tanto no se realice dicha adecuación, la entidad empleadora puede continuar aplicando su Reglamento Interno de Trabajo, normas reglamentarias u otros documentos internos para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto de faltas leves.*
- Que, en el mismo orden de ideas, es necesario citar que mediante RESOLUCIÓN N° 000612-2018-SERVIR/TSCPrimera Sala, de fecha 12 de abril del 2018, la primera Sala del Tribunal del Servicio Civil desarrolla en su fundamento 25 lo siguiente: *"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 sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación"*19. 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. 36. De modo que los principios 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 imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros; a fin que la sanción resulte menos gravosa para el administrado."*
- En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida, el Gerente de Seguridad Ciudadana, expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 50-2021-OI-PAD-MPC, de fecha 17 de febrero de 2021, resolviendo en su artículo primero lo siguiente:





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 59-2022-OS-MPC

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra la servidora **VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN**, en calidad **OPERADOR DE MONITOREO**, por el presunto incumplimiento de sus obligaciones previstas en el **Artículo 97°, numeral 3. "(...) dar cumplimiento a las órdenes, directivas e instrucciones que por razones de trabajo son impartidas por sus superiores (...)"**, del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 657-CMPC, el 24 de setiembre del 2018, ello al no haber cumplido con una orden de su superior inmediato.

7. Posteriormente, con Notificación N° 209-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC, el investigado es notificado válidamente con la Resolución de Órgano Instructor N° 50-2021-OI-PAD-MPC, el día 22 de febrero de 2021 a horas 13:08 pm; y que luego de la búsqueda en el sistema de trámite documentario no figura que el investigado haya presentado su escrito de descargo a los hechos imputados en la resolución de órgano instructor.

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

Se investiga la presunta comisión de la falta la prevista en el tipificada en el **artículo 97°, numeral 3. "(...) dar cumplimiento a las órdenes, directivas e instrucciones que por razones de trabajo son impartidas por sus superiores (...)"**, del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 657-CMPC, el 24 de setiembre del 2018, ello al no haber cumplido con una orden de su superior inmediato.

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

El servidor investigado **VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN** no ha hecho llegar sus descargos correspondientes. En tanto, ante esta situación el Estado (Municipalidad Provincial de Cajamarca) queda expedita para ejercer su "Ius puniendi", toda vez que el servidor no ha desvirtuado la falta administrativa disciplinaria imputada en su contra.

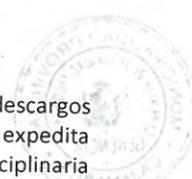
SOBRE EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD Y CULPABILIDAD

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

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

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 este orden de ideas, en el presente caso debemos advertir la existencia del **Informe N° 08-2019-HDBCH-PVV-GSC-MPC**, de fecha 06 de enero de 2020. Se informa que, el día 31 de diciembre de 2019, se comunicó a todo el personal que tenían como plazo para presentar sus informes de Actividades hasta el día 03 de enero teniendo como casi 04 días para elaborar y poder presentar a tiempo, por lo que no se dio cumplimiento a dicha orden y haciendo caso omiso, dentro de ellos el investigado **VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN**, incumpliendo con lo ordenado por su superior jerárquico.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 59-2022-OS-MPC

En conclusión, para este despacho el servidor **VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN** incurrió en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **artículo 97°, numeral 3. "(...) dar cumplimiento a las órdenes, directivas e instrucciones que por razones de trabajo son impartidas por sus superiores (...)", del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 657-CMPC, el 24 de setiembre del 2018, ello al no haber cumplido con una orden de su superior inmediato. En atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.**

10. DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO:

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:
En el presente caso 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 el investigado **VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN** no cumplió con lo dispuesto en el del **Informe N° 08-2019-HDBCH-PPV-GSC-MPC**, de fecha 06 de enero de 2020, ya que con fecha 31 de diciembre de 2019, se comunicó a todo el personal que tenían como plazo para presentar sus informes de Actividades hasta el día 03 de enero teniendo como casi 04 días para elaborar y poder presentar a tiempo, por lo que no se dio cumplimiento a dicha orden y haciendo caso omiso.

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 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:
No se ha determinado beneficios obtenidos por el investigado.

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 con AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor infractor.

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





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 59-2022-OS-MPC

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 AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN, en calidad Operador de Monitoreo de la Plataforma de Video Vigilancia, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el artículo 97°, numeral 3. "(...) dar cumplimiento a las órdenes, directivas e instrucciones que por razones de trabajo son impartidas por sus superiores (...)", del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 657-CMPC, el 24 de setiembre del 2018. Ya que con Informe N° 08-2019-HDBCH-PVV-GSC-MPC, de fecha 06 de enero de 2020, se advierte que el 31 de diciembre de 2019, se comunicó a todo el personal que tenían como plazo para presentar sus informes de Actividades hasta el día 03 de enero teniendo como casi 04 días para elaborar y poder presentar a tiempo, por lo que no se dio cumplimiento a dicha orden y haciendo caso omiso. Ello en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO: El servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo presentar el impugnatorio ante Gerente de Seguridad Ciudadana, 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 el Gerente de Seguridad Ciudadana y el recurso de apelación a cargo de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con lo previsto con el artículo 95° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: REMITIR los actuados a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad a fin de que cumpla con oficializar la sanción impuesta emitido por el acto resolutivo correspondiente, esto, de conformidad con lo previsto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que respecto a la sanción de amonestación escrita establece: "... La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces".

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

 Municipalidad Provincial de Cajamarca
GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA

Edin Rojas Marín
Capitán PNP(I)
GERENTE





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)



NOTIFICACIÓN N° 135-2022-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N.º 07-2022-OGGRRHH-MPC. (22/02/2022).**
 Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA:** Por imputación de falta de carácter disciplinario, en virtud a la Ley Servir 30057 y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM: **NOTIFICAR** al Sr. **VIGO ANYAYPOMA KEITH JHONATAN** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en: **Av. Miguel de Cervantes Saavedra N° 321 -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: *[Firma manuscrita]* N° DNI: 47211152
 Nombre: Keith Jhonatan Vigo Anyaypoma Fecha: 24 / 02 / 2022 Hora: 13:06

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 OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N.º 07-2022-OGGRRHH -MPC. (04 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por: DNI N°

Relación con el notificado: Fecha: / 02 / 2022 hora

Firma: Se negó a Firmar Se negó a recibir el documento

Domicilio cerrado Se dejó Preaviso Primera visita Segunda visita Se deja bajo puerta los documentos

Observaciones:

CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:

Recibió el documento y se negó a firmar: Recibió el documento, pero se negó a brindar datos e identificarse:

MOTIVOS DE NO ACUSE:

Persona no Capaz: Domicilio Clausurado Dirección Existe, pero el servidor no vive Dirección No Existe

Dirección era de vivienda alquilada:

NOTIFICADOR: Fecha: / 02 / 2022.Hora.....

DNI N°: 26692902

Observaciones:

ACTA DE CONSTATAción (por negativa y/o bajo puerta)

En La ciudad de Cajamarca siendo las del día de del 2022, el Sr. notificador de la STPAD-MPC, se hizo presente en la dirección: con el objeto de entregar los actos del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD). Asimismo se deja constancia que:

Ante tal situación se elaboró la presente acta, dejando constancia del hecho conforme a lo establecido en el numeral 21.3 y 21.5, del Artículo 21° del TUO la Ley 27444, modificado por el D. S. N° 006-2017-JUS. Para dar fe del levantamiento del acta por se deja constancia de las características del lugar y/o predio en donde se ha notificado de acuerdo a Ley.

N° SUMINISTRO/MEDIDOR: N° DEL INMUEBLE DEL COSTADO:

MATERIAL DEL INMUEBLE : N° DE PISOS:

COLOR DE INMUEBLE /OTROS DETALLES

COLOR DE PUERTA MATERIAL DE PUERTA

7. NOTIFICADOR: FERNANDO CASTILLO MARIÑAS
 N° DNI: 26692902

FIRMA: *[Firma manuscrita]*

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 1:06 p.m del 24 / 02 / 2022.

OBSERVACIONES:

