

Resolución Jefatural

N° : 088-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 12 de julio de 2024

VISTOS:

El Expediente PAD N° 085-2023, Informe de Precalificación N° 080-2024-GRM/ORA-ORH/STPAD de fecha 11 de julio del 2024, emitido por la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley de Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Asimismo, el primer párrafo del artículo 44° de la Ley acotada dispone que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales, se encuentran sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a Ley.

Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señalan que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentran vigente a partir del 14 de setiembre del 2014 y es de aplicación a los servidores contratados bajo los regímenes 276,728, 1057-CAS, así como a otras formas de contratación de servicios de personal en articulación a lo dispuesto en el artículo 4° del CEFP. Los procedimientos disciplinarios que se instauren a partir del 14 de setiembre del 2014 sobre faltas cometidas en fechas anteriores (hasta el 13 de setiembre de 2014) se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponda en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, por su parte el Título VI - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 91°, expone: *"La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso"*;

Que, el artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo 102° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que, las sanciones por las faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita, b) Suspensión sin goce de remuneración desde un día hasta por doce (12) meses y c) Destitución;

Que, mediante el artículo III del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado, independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren. En esa línea el artículo 91° del Reglamento establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia;

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR

Nombre del servidor : ZENON RICARDO ALVARADO HURTADO
DNI : 30846999
Cargo de Desempeño : Encargado del área de remuneraciones
Régimen Laboral : D. Legislativo N° 276
Vínculo laboral : Ya no labora en la Entidad

ANTECEDENTES QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Mediante Memorándum N° 1060-2023-GRM/ORH-ORA de fecha 01 de agosto del año 2023, mediante el cual el Jefe de la Oficina Regional de Recursos Humanos derivó a Secretaría Técnica, el Expediente Sancionador N° 117-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ para la determinación de responsabilidades administrativa contra quienes resulten responsables por la falta de pago de la Bonificación de Alta Especialización del ex trabajador Laureano Sotelo Ojeda.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LA INVESTIGACIÓN Y MEDIOS PROBATORIOS QUE SUSTENTAN LA DECISIÓN



Resolución Jefatural

Nº : 088-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 12 de julio de 2024

- a) Es menester señalar que la Autoridad del Servicio Civil, ha establecido precedente administrativo de observancia obligatoria referente a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones.

Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR7TSC "Aplicación del principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones".

II.- Fundamentos Jurídicos

(...)

6. El ejercicio de la facultad disciplinaria tiene como fundamento y límite de aplicación la observancia estricta del principio de legalidad, cuyo núcleo esencial radica en que la administración pública y sus órganos se encuentran subordinados a la Constitución y a la Ley. Esta sujeción al principio de legalidad obliga a todas las entidades estatales a realizar solo aquello que está expresamente normado, para materializar la garantía de protección a los administrados frente a cualquier actuación arbitraria del Estado.

- b) Por lo que, uno de los presupuestos que deben concurrir para determinar el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, es la existencia de una imputación objetiva producto de la investigación preliminar, la misma que deberá estar premunida de elementos suficientes que permita presumir la existencia de una conducta activa u omisiva constitutiva de infracción sancionable.
- c) Que, se debe tener en cuenta, que en materia sancionadora el principio de Legalidad impide que se pueda atribuir la comisión de una falta, si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la Ley, como lo ha expresado el Tribunal Constitucional (Expediente N° 010-2002-AI/TC) este principio impone tres exigencias: la existencia de una Ley (lex scripta), que la Ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia) y que la Ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa).
- d) Que, según la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, en su Artículo IV.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: **1.1. Principio de Legalidad.** - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.
- e) En virtud de lo expuesto, se puede afirmar que debe existir una relación de congruencia entre los hechos imputados inicialmente y los que finalmente son sancionados, debiendo estar los hechos debidamente claros y precisos. Asimismo, se debe entender que existe una obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos.
- f) De la revisión de los actuados se desprende que el pedido de deslinde de responsabilidades, se generó debido a la imposición de multa impuesta por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL contenido en el Expediente Sancionador N° 117-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFL, sobre las infracciones en materia de relaciones laborales respecto al pago de la Bonificación de Alta Especialización del ex trabajador Laureano Sotelo Ojeda, por lo que de la revisión documental de éstos se ha logrado verificar y acreditar lo siguiente:

- **Memorándum N° 1060-2023-GRM/ORH-ORA de fecha 01 de agosto del año 2023**, mediante el cual el Jefe de la Oficina Regional de Recursos Humanos derivó a Secretaría Técnica, el Expediente Sancionador N° 117-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ para la determinación de responsabilidades administrativa contra quienes resulten responsables por la falta de pago de la Bonificación de Alta Especialización del ex trabajador Laureano Sotelo Ojeda
- **Acta de Infracción N° 95-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ de fecha 31 de marzo del 2023**, mediante el cual el inspector auxiliar de trabajo indicó lo siguiente:

IV. HECHOS CONSTATADOS

Por las actuaciones de investigación realizadas por el inspector auxiliar del trabajo comisionado a la orden de inspección N° 092-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ, se han podido constatar los siguientes hechos:

(...)

4.4 (...)

En este contexto es que, con vista a la constancia de baja de trabajador (formulario 1604-3) y las boletas de pago de remuneraciones se tiene que, el ex trabajador **Laureano Sotelo Ojeda** identificado con documento nacional de identidad N° **04406294** ha laborado en los periodos comprendidos desde el 01 de setiembre de 2020 hasta el 30 de diciembre de 2020, desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 y desde el 15 de marzo de 2022 hasta el 31 de agosto de 2022.



Resolución Jefatural

N° : 088-2024-GRM/ORA-ORJF
 Fecha : 12 de julio de 2024

Asimismo, con vista a las boletas de pago de remuneraciones del ex trabajador Laureano Sotelo Ojeda correspondientes a los periodos comprendidos desde el 01 de septiembre de 2020 hasta el 30 de diciembre de 2020, desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 y desde el 15 de marzo de 2022 hasta el 31 de agosto de 2022 (en cuyo ítem "categoría" figura "OPERARIO" y en cuyo ítem "cargo" figura "PINTOR"), el inspector auxiliar del trabajo comisionado a la presente orden de inspección puede concluir de manera clara y objetiva que, el ex trabajador Laureano Sotelo Ojeda ha laborado como trabajador de construcción civil en la categoría de OPERARIO (PINTOR) desde el 01 de septiembre de 2020 hasta el 30 de diciembre de 2020, desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 y desde el 15 de marzo de 2022 hasta el 31 de agosto de 2022, sin embargo, conforme se aprecia en las boletas de pago de remuneraciones respecto a los periodos antes indicados, la razón social inspeccionada no ha acreditado documentalmente el pago de la bonificación por alta especialización (BAE)

(...)

V.NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACION DE LA INFRACCION, SANCION PROPUESTA E IMPUTACION DE RESPONSABILIDAD

N°	Conducta	Norma(s) Infringida(s)	Tipificación	Gravedad	Número de trabajadores/as afectados/as	Valor de la UIT utilizada S/	Monto de la propuesta de multa S/
3	No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 01 de septiembre de 2020 hasta el 30 de diciembre de 2020, desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 y desde el 15 de marzo de 2022 hasta el 31 de agosto de 2022, conforme al detalle de los cuadros N° 01, 02 y 03 detallados en el acápite segundo de la medida de requerimiento, siendo el monto a pagar la suma de S/ 5,452.27 (Cinco mil cuatrocientos cincuenta y dos con 27/100 soles) con los respectivos intereses hasta la fecha efectiva de su pago conforme al detalle de lo señalado en el numeral 4.4 del acápite IV con el tenor "HECHOS CONSTATADOS" de la presente acta de infracción.	Artículo 24° de la Constitución que establece: "El pago de (...) los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador". Clausula segunda del acápite II del acta final de negociación colectiva en construcción civil 2012-2013 que establece: "(...) los empleadores acuerdan otorgar una bonificación por concepto de ALTA ESPECIALIZACION - BAE, a los trabajadores de construcción civil que están debidamente certificados por el empleador o institución educativa para realizar trabajos especializados (...)". Clausula segunda del acápite II del acta final de negociación colectiva en construcción civil 2013-2014 que establece: "Las partes convienen en elevar la Bonificación por Alta Especialización - BAE, bajo las mismas condiciones establecidas en el Convenio 2012-2013, de la siguiente manera: (...) Operario electromecánico, del 13% al 15% sobre su jornal básico. (...)" Artículo 3° de la Ley N° 25920 que establece: "El interés laboral se devenga sobre el monto adeudado a partir del día siguiente de vencida la obligación hasta el día de pago, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente".	Numeral 4 del artículo 24° de RLGIT que establece: "No pagar (...) integra y oportunamente (...) los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto incluidos los establecidos por convenios colectivos (...)".	Grave	1	4,950.00	7,771.50

- Informe Final de Instrucción N° 160-2023-SUNAFIL/ORE-MOQ/SIFN-IFI de fecha 12 de julio del 2023, mediante el cual Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, respecto a la no acreditación documental del pago de la BAE, concluyó lo siguiente:

XI) CONCLUSIÓN

En consecuencia, se le atribuye al sujeto inspeccionado la comisión de: Una (01) Infracción Grave en materia de relaciones laborales por: 1) No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al pago comprendido desde el 01 de septiembre de 2020 hasta el 30 de diciembre de 2020, desde el 03 de marzo de 2021 de 31 de diciembre de 2021 y desde el 15 de marzo de 2022 hasta el 31 de agosto de 2022, conducta considerada como una infracción grave de conformidad con lo establecido en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT; proponiendo como posible sanción para la presente infracción la cantidad de 1.57 Unidades Impositivas Tributarias, la misma que asciende a la suma de S/ 7,771.50 (Siete Mil Setecientos Setenta y Uno con 50/100 Soles) (...).

- Resolución de Sub Intendencia N° 236-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA de fecha 21 de agosto del 2023, con sumilla: Se sanciona al sujeto inspeccionado GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, por incurrir en una (1) infracción en materia de relaciones laborales y (3) infracciones a la labor inspectiva, la misma que fue detallada en el punto 4.6 DETERMINACIÓN DE LA SANCION A IMPONER, indicando lo siguiente:

En consecuencia, se impone a la razón social GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, una multa ascendente a la suma de S/ 36,333.00 (Treinta y seis mil trescientos treinta y tres con 00/1000 soles) calculada en función de la tabla que corresponde a la tabla NO MYPE, por haber incurrido en una (1) infracción en materia de relaciones laborales y tres (3) infracciones a la labor inspectiva, conforme a lo argumentado precedentemente, de acuerdo al siguiente detalle:

(...)



Resolución Jefatural

N° : 088-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 12 de julio de 2024

N°	MATERIA	INFRACCION	NORMATIVIDAD VULNERADA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	AFECTADOS	MULTA	
						UIT	S/
3	Relaciones laborales	No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 01 de septiembre de 2020 hasta el 30 de diciembre de 2020, desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 y desde el 15 de marzo de 2022 hasta el 31 de agosto de 2022, siendo el monto a pagar la suma de S/ 5.452.27 (Cinco mil cuatrocientos cincuenta y dos con 27/100 soles) conforme al detalle de lo señalado en el numeral 4.4. del acápite IV con el tenor "HECHOS CONSTATADOS" del Acta de infracción.	Artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Clausula segunda del acápite II del acta final de negociación colectiva en construcción civil 2012-2013. Clausula segunda del acápite II del acta final de negociación colectiva en construcción civil 2013-2014. Artículo 3° de la Ley N° 25920.	Numeral 4 del artículo 24° del RLGIT.	1	1.57	S/ 7.771.50

- **Informe N° 457-2024-GRM/ORA-ORH-AR** de fecha 21 de junio del 2024, mediante el cual la encargada del área de remuneraciones remitió copia de las boletas del ex trabajador Laureano Sotelo Ojeda, en los cuales se visualiza que la modalidad laboral por la que se regía el trabajador era por "CONSTRUCCION CIVIL", siendo su categoría "OPERARIO" y su cargo "PINTOR" sin embargo, no se visualiza el concepto de pago por Bonificación de Alta Especialización (BAE).
- **Informe N° 528-2024-GRM/ORA-ARE** de fecha 01 de julio del 2024, mediante el cual el encargado del Área de Registro y Escalafón, remitió el Informe Escalafonario N° 229-2024-GRM/ORA-ARE, perteneciente al servidor ALVARADO HURTADO ZENON RICARDO, en el cual se desprende lo siguiente:
 - Mediante Memorándum N° 034-2021-GRM/ORA-ORH de fecha 18 de enero del 2021, se autorizó la contratación de Ricardo Alvarado Hurtado asignándole funciones como (e) **AREA DE REMUNERACIONES**, de la Oficina de Recursos Humanos.
 - Contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se formalizó la relación laboral entre el servidor y la entidad desde el 18 de enero del 2021 hasta el 28 de febrero del 2021.
 - Primera adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 31 de marzo del 2021.
 - Segunda adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 30 de abril del 2021.
 - Tercera adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 31 de mayo del 2021.
 - Cuarta adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 30 de junio del 2021.
 - Quinta adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 31 de julio del 2021.
 - Sexta adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 31 de agosto del 2021.
 - Séptima adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 30 de setiembre del 2021.
 - Octava adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 31 de octubre del 2021.
 - Novena adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 30 de noviembre del 2021.
 - Decima adenda al contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ, por el cual se prorrogó el contrato entre el servidor y la entidad hasta el 31 de diciembre del 2021.
 - Memorándum N° 1450-2021-GRM/ORA-ORH de fecha 27 de diciembre del 2021, por el cual se comunicó al servidor Zenon Ricardo Alvarado Hurtado que su contratación laboral en el cargo de **ENCARGADO DEL ÁREA DE REMUNERACIONES**, culminaba el 31 de diciembre del 2021.
- **Informe N° 549-2024-GRM/ORA-ORH-ARE** de fecha 10 de julio del 2024, por el que el encargado del Área de Registro y Escalafón, remitió el Informe Escalafonario N° 234-2024-GRM/ORA-ARE, perteneciente al encargado del área de remuneraciones del año 2022, en el cual se desprende que mediante Memorándum N° 0105-2022-GRM/ORA-ORH se autorizó la contratación del servidor ZENON RICARDO ALVARADO HURTADO a partir del 01 de febrero del 2022.



Resolución Jefatural

N° : 088-2024-GRM/ORA-ORJH
Fecha : 12 de julio de 2024

NORMA JURÍDICA VULNERADA

El servidor **ZENON RICARDO ALVARADO HURTADO** en su calidad de encargado del área de remuneraciones, es presuntamente responsable, al haber transgredido lo dispuesto en: el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057 –Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

Constituyen faltas de carácter administrativo "Toda acción u omisión voluntaria o no que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores". Para lo cual se encuentran escritas en el artículo 85° de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento de acuerdo a la directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

De acuerdo a los hechos descritos, el servidor en su calidad encargado del área de remuneraciones, en el ejercicio de sus funciones inherentes al cargo se le atribuye no haber cumplido con diligencia lo siguiente:

El no haber consignado el pago de la bonificación del 15% del jornal básico que le correspondía al ex trabajador Laureano Sotelo Ojeda, por tener la especialización de OPERARIO ELECTROMECAÁNICO – PINTOR, por concepto de Bonificación de Alta Especialización (BAE), de acuerdo a los convenios colectivos de construcción civil, bajo ese entender, nos encontramos ante un acto de negligencia, entendiéndose básicamente que dicha omisión constituye una infracción en materia de relaciones laborales, lo que ocasionó la imposición de la multa por el monto de S/ 36,333.00 (treinta y seis mil trescientos treinta y tres con 00/100 soles), ya que por el incumplimiento de dicha obligación ocasionó que la entidad no pudiese acreditar ante SUNAFIL el pago por dicha bonificación al ex trabajador Laureano Sotelo Ojeda, evidenciándose presuntos actos irregulares que incurrieron así en una **presunta falta de carácter disciplinario** configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

"Artículo 85°. - Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...)

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.

Cabe precisar que para la comisión de esta falta debe tenerse en consideración los argumentos de la Resolución de Sala Plena N.° 001-2019-SERVIR/TSC, numeral 31, en el que se estableció como precedente vinculante que: Este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal. Asimismo, resulta pertinente invocar lo establecido en el numeral 29 de la Resolución en mención que sobre la negligencia en el desempeño de las funciones señala que es "la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la entidad en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución".

Bajo dicho contexto, resulta conveniente resaltar que el presente caso el actuar del servidor en su calidad de encargado del área de remuneraciones, se considera negligente al haber incumplido específicamente con sus funciones estipuladas en la cláusula sexta del Contrato de trabajo temporal para labores en proyectos de inversión N° 096-2021-GORE.MOQ y sus respectivas adendas, que indica lo siguiente:

CLAUSULA SEXTA: OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATADO

Son obligaciones de **EL CONTRATADO**:

- Elaboración de planillas.
- Opiniones técnicas.
- Elaboración de planillas electrónicas.
- Atención a la documentación en relación a remuneraciones.
- Declaración de AFPS.
- Otras funciones inherentes al cargo y/o asignadas por el jefe inmediato.

Del mismo modo, respecto a las funciones del área de remuneraciones se tiene lo dispuesto en el punto 4.- FUNCIONES ESPECÍFICAS del Anexo N° 08 Hoja de Especificaciones del Cargo, del punto 3.2.- DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS



Resolución Jefatural

Nº : 088-2024-GRM/ORA-ORJ
Fecha : 12 de julio de 2024

HUMANOS, del Manual de Organización y Funciones (MOF) aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 313-2003-GR/MOQ de fecha 20 de junio del 2003, que indica lo siguiente:

4.- FUNCIONES ESPECÍFICAS. -

1. Elaboración Planilla de Contratados por Proyectos de Inversión.
2. Elaboración Planilla de Obreros por Proyectos de Inversión
3. Elaboración Planillas de pagos de las diferentes AFPs Contratados y Obreros por Proyectos de Inversión
4. Elaboración de Declaración Jurada del Empleador para las diferentes AFPs personal Contratado y Obrero por proyectos de inversión.
5. Elaboración de certificados de trabajo.
6. Verificación de planillas para la ONP.
7. Elaborar información de planillas para P.D.T (Programa de datos telemáticos) para la SUNAT del personal contratado por proyectos y personal obrero
8. Otras funciones que le asigne la Dirección de Recursos Humanos.

Entendiéndose que, de acuerdo al punto 2 y 3 del párrafo 5. REQUISITOS MÍNIMOS de la misma hoja de especificaciones del cargo, el servidor en su calidad de encargado del área de remuneraciones tenía conocimiento de la normativa referente al sector de construcción civil, como se indica:

2. Experiencia en labores técnicas del área

3. Capacitación especializada en el área.

Por lo cual corresponde dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario a efecto de evaluar si corresponde o no la aplicación de la sanción a los presuntos infractores.

FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES RECOMIENDA EL INICIO DEL (PAD)

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 87° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil establece que: la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las siguientes condiciones:

	CRITERIOS	ZENON RICARDO ALVARADO HURTADO
A	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.	Al no haber sido diligente en sus funciones, incurrió en una infracción en materia de relaciones laborales, lo que generó la imposición de la multa por el monto de S/ 36,333.00 por parte de SUNAFIL en el Expediente Sancionador N° 117-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN
B	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se aprecia.
C	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	En su calidad de Encargado del Área de Remuneraciones
D	Las circunstancias en que se comete la infracción.	Al no desempeñar diligentemente sus funciones como encargado del área de remuneraciones, por no haber consignado el Bono de Alta Especialización (BAE) que le correspondía al ex trabajador Laureano Sotelo Ojeda, por tener la especialización de Operario Electromecánico -Pintor
E	La concurrencia de varias faltas.	No se aprecia
F	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se evidencia
G	La reincidencia de la comisión de la falta	No se evidencia
H	La continuidad en la comisión de la falta.	Si se evidencia
I	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se aprecia



Resolución Jefatural

N° : 088-2024-GRM/ORA-ORJH
Fecha : 12 de julio de 2024

RECOMENDACIÓN DE SANCIÓN APLICABLE

En aplicación a los criterios establecidos y de acuerdo a lo señalado en el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sanciones Aplicables. Las Sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- Amonestación Verbal o escrita
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por 12 meses**
- Destitución

Este Órgano Instructor **RECOMIENDA** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DÍA HASTA POR 12 MESES** para el servidor **ZENON RICARDO ALVARADO HURTADO**, quien al momento de la comisión de la falta se desempeñaba como Encargado del Área de Remuneraciones.

EL PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 111° del D.S. N° 040-2014PCM, concordante con lo establecido en el artículo 234°, inciso 4) de la Ley N° 27444, el servidor o ex servidor civil puede formular su descargo por escrito y presentarlo **A LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DEL PLAZO DE CINCO (05) DÍAS HÁBILES**, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario; pudiendo ser prorrogable a CINCO (05) DÍAS HÁBILES MAS, previa solicitud de prórroga por parte del servidor.

AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	
ÓRGANO INSTRUCTOR Oficina de Recursos Humanos	ÓRGANO SANCIONADOR Oficina Regional de Administración

LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA.

En el caso que nos ocupa, nos constituimos como **ÓRGANO INSTRUCTOR** del Procedimiento Administrativo Disciplinario, (Oficina de Recursos Humanos) quienes recibiremos los descargos.

LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

De conformidad con el artículo 93° de la Ley N° 30057 y el Artículo 96° de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; son derechos y obligaciones de los servidores; el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva; los servidores pueden ser representados por su abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario; mientras dure dicho procedimiento, los servidores procesados no podrán hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (05) días o presentar renuncia.

DEL DESCARGO:

Que, conforme al numeral 93.1 del artículo 93 de la Ley y el artículo 111 del Reglamento se le otorga el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos respectivos; asimismo, la solicitud de prórroga hasta por cinco (05) días hábiles deberá requerirse antes del vencimiento del plazo inicial otorgado para la presentación de los descargos; debiendo ser dirigidos a la Oficina de Recursos Humanos. Estando a la precalificación efectuada por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del GORE Moquegua y a la recomendación del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en contra del servidor.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD), en contra del servidor **ZENON RICARDO ALVARADO HURTADO**, quien se desempeñaba en el cargo de encargado del área de remuneraciones; por la presunta infracción al inciso d) negligencia en el desempeño de sus funciones.

ARTICULO SEGUNDO. - CONCEDER el plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir de notificada la presente resolución y sus antecedentes, a fin de que el servidor Zenon Ricardo Alvarado Hurtado, presente sus descargos ante el Órgano Instructor del (PAD), anexando las pruebas que considere conveniente para ejercer su Derecho de defensa; según lo estipulado en el artículo 111° del Reglamento de la Ley del Servir Ley N° 30057.

ARTICULO TERCERO. - NOTIFICAR el presente acto resolutivo al servidor **ZENON RICARDO ALVARADO HURTADO**, en su dirección domiciliaria cito en Calle La Portada S-11, distrito de Samegua, provincia de Mariscal Nieto, región Moquegua.



Resolución Jefatural

Nº : 088-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 12 de julio de 2024

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional Moquegua.

ARTICULO QUINTO. - REMÍTASE, los actuados a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia y se prosiga con el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

EELR/ORH
C.c.Archivo



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ABOG. EDISON EDGARDO LUIZ ROSADO
JEFE DE LA OFICINA REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS