

Resolución Administrativa Regional

N° 336 - 2024-ORA/GR.MOQ

Fecha: 06 de Setiembre del 2024

VISTOS:

Que, el expediente PAD N° 032-2023 Informe de Precalificación N° 011-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 31 de enero del 2024, expedido por la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Resolución Jefatural N° 006-2024-GRM/ORA-ORH de fecha 01 de Febrero del 2024, la misma que inicia procedimiento Administrativo Disciplinario –PAD; el Informe N°1179-2024- GRM/ORA-ORH de fecha 04 de junio del 2024; y

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 191° de la Constitución Política del Perú, concordante, con la Ley N° 27867 y sus modificatorias por Ley N° 27902, Ley N° 28926 y Ley N° 28968, que aprueba la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, la cual manifiesta en su Artículo 2° que: "Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son Personas Jurídicas de Derecho Público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia". Así mismo, el 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 Ley;

Que, mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia. Es así que el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la LSC), en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación. En ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la LSC y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento de la LSC;

Que, en concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la 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 (en adelante Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la LSC y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.11 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

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*";



Resolución Administrativa Regional

N° 336 - 2024-ORA/GR.MOQ

Fecha: 06 de Setiembre del 2024

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:

IDENTIFICACION DEL SERVIDOR:

Nombres y Apellidos	EVARISTO CALDERON PADILLA
Puesto Desempeñado al momento de la comisión de la falta	Vigilancia y Seguridad del Gobierno Regional de Moquegua
Régimen Laboral	Decreto Legislativo N° 276 –Personal Nombrado
Condición Actual	Labora
Referencia	Informe Escalonario N° 053-2023-GRM/ORA-ORH-ARE

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Que, mediante Informe N° 0001-2023-G.M.CH.VI.SEG.GRM de fecha 03/03/2023, en el cual el servidor German Mamani Chicani informa al Jefe de Recursos Humanos una ocurrencia en horario de trabajo el día 01/03/2023, indicando lo siguiente: (...) me percate que el señor Evaristo Calderón Padilla, estaba conversando con una persona particular fuera de la puerta principal del edificio del G. R., y siendo las 10:25 am, el señor Calderón se trasladó por las periferias de la sede del GRM, y quiso ingresar por la puerta principal de la zona de mesa de partes, mi persona no le permite indicándole al señor Evaristo Calderón Padilla, que todo trabajador de la sede central, debe ingresar por la puerta de la garita de control de ingreso oficial del personal que labora en la institución (sótano), cerrando mi persona la puerta para que no ingrese, es cuando el señor Calderón procedió a jalomearme agarrando mi chaleco del uniforme, sin importarle la presencia de personas que se encontraban en dicha zona y compañeros de labores que también se encontraban de servicio junto con mi persona; y como se tenía que permitir el ingreso del público tuve que abrir la puerta y en ese momento el Sr. Calderón con prepotencia me empujó y a la fuerza ingreso al interior de la institución.

FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

Que, de las investigaciones preliminares por la Secretaria Técnica de los PAD se evidencia la presunta responsabilidad administrativa en la que habría incurrido el Servidor Evaristo Luciano Calderón Padilla en su calidad de Técnico Administrativo II en la Oficina de Recursos Humanos, es presuntamente responsable, al haber transgredido lo dispuesto en:



Resolución Administrativa Regional

N° 336 - 2024-ORA/GR.MOQ

Fecha: 06 de Setiembre del 2024

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 (...) Literal c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o Faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

Que, de la citada falta administrativa, se desprende las acciones que generarían su subsunción, de las cuales podríamos considerar referencialmente las siguientes manifestaciones:

- Acto de violencia**, el cual puede manifestarse de la siguiente manera: i) violencia física, entendida como "el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos y ii) **violencia psicológica, también conocida como "violencia emocional"**, la cual abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas.
- Grave indisciplina**, se debe apreciar a partir de conductas que alteren el orden interno, rompiendo en cierta forma con la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores. Asimismo, puede estar relacionado con el incumplimiento de una determinada instrucción; al respecto, cabe recordar que uno de los elementos esenciales de toda relación laboral, es la subordinación, a partir de la cual el empleador de la entidad pública tiene la potestad de dar órdenes a sus trabajadores a fin de cumplir con los objetivos institucionales.
- Faltamiento de palabra**, supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores.

ARGUMENTOS FORMALES Y DE FONDO ESGRIMIDOS POR EL PROCESADO EN SU DEFENSA

Que, de los actuados se observa que a través de la Resolución Jefatural N° 006-2024-GM/ORA-ORH de fecha 01 febrero 2024, se notificó al servidor EVARISTO LUCIANO CALDERON PADILLA, en su centro de trabajo; la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra mediante Constancia de Notificación (folios 35), a efecto de que ejerza su derecho de defensa, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos;

Que, es preciso señalar que, a la fecha de la emisión del Informe Final, el servidor imputado NO CUMPLIÓ CON PRESENTAR SUS DESCARGOS, solicitando una prórroga de 05 días, habiéndose cumplido dicho plazo solicitado, éste incumplió con presentar sus descargos; perdiendo así el uso de su derecho de defensa.

LOS HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

Que, ahora bien, con el fin de determinar la responsabilidad administrativa imputada al servidor procesado, corresponde evaluar la consistencia de la imputación realizada, los medios probatorios que se actuaron en el expediente;

Que, en atención al contexto descrito y la falta imputada, es necesario recordar que, para efectos de enervar el principio de presunción de inocencia, el Tribunal constitucional ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto, sino relativo; precisando lo siguiente: "(...) parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción «*iuris tantum*» y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria". Por esa razón, para enervar el principio de presunción de inocencia las entidades públicas están obligadas a realizar una mínima actividad probatoria que permita contar con los elementos suficientes para generar certeza de la culpabilidad del administrado en los hechos que le son atribuidos;



Resolución Administrativa Regional

N° 336 - 2024-ORA/GR.MOQ

Fecha: 06 de Setiembre del 2024

Que, del análisis del expediente se desprende que según el Informe N° 022-2023-GRM/ORA-JFDS, remitida por la Oficina de Sala de Control y seguridad el cual contiene un DVD que al ser reproducido se puede apreciar dos (02) videos grabados por las cámaras de seguridad del Gobierno Regional Moquegua, del primer piso en la zona donde se encuentra mesa de partes, en el que se aprecia al servidor Evaristo Luciano Calderón Padilla tratando de ingresar en dos oportunidades por la puerta principal de la sede central del GRM, donde se encontraba el servidor German Mamani Chicani, produciéndose un forcejeo entre ambos, así mismo se aprecia que el servidor Evaristo Calderón jalonea de la parte superior (camisa) al servidor German Mamani para lograr ingresar, no logrando su propósito; posteriormente en un segundo intento vuelve a forcejear con el servidor German Mamani logrando su objetivo ingresando a las instalaciones del Gobierno Regional apreciándose que los visitantes que ingresaban observaron todo lo que venía aconteciendo entre ambos servidores.

Que, en relación con los hechos materia del presente expediente, los hechos se encuentran debidamente acreditados como falta administrativa disciplinaria del servidor Evaristo Luciano Calderón Padilla, al haber agredido físicamente a otro servidor en las instalaciones del Gobierno Regional de Moquegua.

Que, se debe tener en cuenta, que en materia sancionador 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 puede aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley, como lo ha expresado el Tribunal Constitucional (Expediente N° 010-2022-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).

Que, según la Ley N° 27444- Ley de 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.

PRONUNCIAMIENTO ENTORNO A LA COMISION DE LA FALTA

Que, es pertinente indicar, que la fase sancionadora se inicia con la recepción del presente informe por el Órgano Sancionador, conforme se encuentra establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que indica: *"Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no ha lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...)"*;

Que, al respecto, cabe señalar, que la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando afectan determinados bienes jurídicos (reconocidos por el marco constitucional y legal vigente), con el propósito de incentivar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de faltas administrativas, siguiéndose una serie de pautas mínimas comunes para que las entidades administrativas ejerzan dicha potestad, de manera previsible y no arbitraria;

Que, en relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente señalar que dichos principios se encuentran establecidos en el numeral 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal constitucional respecto a los mismos que: *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado 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 de ponderación (...)"*;



Resolución Administrativa Regional

N° 336 - 2024-ORA/GR.MOQ

Fecha: 06 de Setiembre del 2024

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 debe elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el procesado;

Que, conforme a lo señalado y como se aprecia de las evidencias acopiadas en la presente investigación, estaría debidamente acreditada la comisión de la falta administrativa disciplinaria en la que habría incurrido el Servidor EVARISTO LUCIANO CALDERON PADILLA, quien en su condición de Técnico Administrativo II en la Oficina de Recursos Humanos ha incurrido en actos de violencia, grave indisciplina o Faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber agredido físicamente a otro servidor en las instalaciones del Gobierno Regional de Moquegua.

Que, ahora bien, en aplicación del literal a) del Artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se procede a evaluar si concurren algunos de los eximentes de responsabilidad establecidos en el artículo 104° de la norma antes señalada; en consecuencia, tenemos que:

- a) El procesado NO es incapaz mental, debidamente comprobado por autoridad competente;
- b) NO existe justificación brindada por el procesado por el cual pueda atribuirse algún supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, ni mucho menos prueba que así lo corrobore;
- c) NO se desprende que el procesado hubiere cometido la falta imputada en cumplimiento de un deber legal, función, cargo o comisión que se le hubiese encomendado;
- d) NO se desprende que el procesado habría sido inducido por la administración a través de un acto o disposición confusa o ilegal para que realicen los actos imputados;
- e) La falta cometida NO fue por un actuar funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos;
- f) NO se desprende que las imputaciones en contra del procesado fueran cometidas privilegiando intereses superiores de carácter social relacionados a la salud u orden público.

Que, con respecto al artículo 91° del mismo cuerpo normativo, donde se establece sobre la graduación de la sanción, indicando: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. (...)"; lo señalado es concordante con el artículo 103° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; siendo esto así, corresponde evaluar las condiciones y criterios establecidos en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, para determinar la sanción a imponerse al servidor procesado: EVARISTO LUCIANO CALDERON PADILLA:

- 1) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Existe afectación directa al interés jurídico protegido, que está vinculada a proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública.
- 2) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.
- 3) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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 cuanto a la especialidad, el servidor procesado al momento de la



Resolución Administrativa Regional

N° 336 - 2024-ORA/GR.MOQ

Fecha: 06 de Setiembre del 2024

comisión de la falta, actuaba en condición de Técnico Administrativo II en la Oficina de Recursos Humanos designado con Resolución Ejecutiva Regional N° 172-2012-GR/MOQ.

- 4) Las circunstancias en que se comete la infracción: La infracción se cometió durante el horario laboral.
- 5) La concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.
- 6) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: No se advierte esta condición.
- 7) La reincidencia en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- 8) La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- 9) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso: No se advierte esta condición.

SANCION IMPUESTA

Que, en razón de los argumentos expuestos, el análisis efectuado a la conducta infractora que motivó el inicio del PAD y de la evaluación de los criterios establecidos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil, así como lo prescrito en los artículos 103° y 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se advierten supuestos atenuantes de responsabilidad administrativa para la determinación de la sanción; por lo que el ÓRGANO INSTRUCTOR determinó que existe mérito para imputar responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor procesado EVARISTO LUCIANO CALDERON PADILLA, al haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal c) **El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o Faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor**, del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; al haber incurrido en actos de violencia contra un servidor que labora en el Gobierno Regional de Moquegua; recomendando en el Informe Final la imposición de SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA DÍAS;

INFORME ORAL

Que, en cumplimiento del primer párrafo del numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Órgano Sancionador cumplió con notificar el Informe Final N° 1179-2024-GRM/ORA/ORH al servidor procesado EVARISTO LUCIANO CALDERON PADILLA, recepcionado por este en fecha 13MAY2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, el mismo que a través del Escrito N°01 solicita informe Oral con N° de Reg. 2431563 y Exp. N° 1666735 y mediante Carta N° 168-2024-GRM/ORA-ORH, se le fija fecha y hora para su Informe Oral;

Que, en la diligencia de Informe Oral de fecha 24JUN2024, el servidor procesado manifestó:

- Que, como trabajador hace cumplir las normas del Gobierno Regional de Moquegua y el día de los hechos mi persona se encontraba por tramite documentario es así que se apersona una persona del público pide información si la señorita gobernadora se encontraba en el Gobierno Regional es así que salgo a la parte externa de la institución a fin de informarle a la ciudadana, y al momento que mi persona quiere ingresar el señor German Mamani Chicani que trabaja como vigilante del Gobierno Regional Moquegua me hace la denuncia me impide el ingreso, alegando que los trabajadores deben de ingresar por la puerta de la garita; en donde me impide y me puso su cuerpo (pecho) aprovechando su estatura y es ahí donde mi persona con el brazo intento ingresar al Gore. El denunciante y demás trabajadores siempre toman a mal mis indicaciones en razón que soy yo quien los supervisa o controlo, y mi persona siempre está rondando por las instalaciones del gore para ver que las personas (vigilantes) a mi cargo estén cumpliendo con su trabajo lo cual me genera problemas laborales y demás trabajadores del Gobierno Regional. Ahora el señor German Mamani Chicani, siempre se me pone malcriado además de otros trabajadores (vigilantes), porque mi persona siempre hace rotaciones y esas disposiciones de mi jefe hacen que mi persona sea mal vista, yo tengo que cumplir las indicaciones de mi jefe



Resolución Administrativa Regional

N° 336 - 2024-ORA/GR.MOQ

Fecha: 06 de Setiembre del 2024

pero muchos de los trabajadores del Gobierno regional toman a mal por lo que debe de tomarse en cuenta mi condición de supervisor. Señalo además que mi persona en ese momento no hubo faltas de respecto el señor German Mamani Chicani.

Que, en consecuencia, al haber brindado sus argumentos de defensa, corresponde analizar a este Órgano Sancionador si se atenúa o exime de responsabilidad al servidor procesado, respecto a los hechos y a la falta atribuida, en ese contexto, se tiene:

En consecuencia, el descargo presentado por el servidor no desvirtúa los fundamentos de las imputaciones contenidas en el video presentado por parte del servidor German Mamani Chicani debido a que existe videos de las cámaras de vigilancia que son pruebas fehacientes que acreditan la violencia generada al servidor, en las instalaciones del Gobierno Regional de Moquegua y en horario de trabajo.

PLAZO PARA IMPUGNAR:

Que de acuerdo a lo establecido en el numeral 95.1 del artículo 95 de la Ley N° 30057, el término perentorio para impugnar el presente acto de sanción disciplinaria es de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del presente, a efectos que pueda interponer el RECURSO ADMINISTRATIVO DE RECONSIDERACION Y/O APELACION, de considerarlo conveniente. Cabe señalar que en merito a la normatividad señalada precedentemente, la interposición del medio impugnatorio señalado, no suspende la ejecución del acto impugnado;

AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACION O APELACIÓN.

Que, el recurso administrativo de apelación que de ser el caso interponga el servidor sancionado, deberá ser dirigido a este Órgano Sancionador (Oficina de Gestión de Recursos Humanos), ello en merito a lo establecido en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, a efecto de elevar lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, siendo la autoridad competente para conocer y resolver el mencionado recurso en materia disciplinaria, ello en concordancia con el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil;

Que, por consiguiente, en uso de las atribuciones para sancionar conferidas por el artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el artículo 93° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – IMPONER a **EVARISTO LUCIANO CALDERON PADILLA**, la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por un periodo de **TREINTA DIAS (30 días calendarios)** de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, la cual será eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme al primer párrafo del artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

ARTICULO SEGUNDO. - DISPONER que la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios notifique el presente acto resolutorio a **EVARISTO LUCIANO CALDERON PADILLA**, en la dirección domiciliaria indicada por el Área de Registro y Escalafón: Avenida Internacional L-5 Samegua – Departamento de Moquegua.



Resolución Administrativa Regional

N° 336 - 2024-ORA/GR.MOQ

Fecha: 06 de Setiembre del 2024

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos, inscriba la sanción antes referida en el Registro Nacional de Sanciones a Servidores Civiles (RNSSC) y remita copia de la presente resolución al Área de Registro y Escalafón, a efectos que realicen el registro en el legajo personal.

ARTÍCULO CUARTO. - REMITASE, el expediente completo a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para su custodia.

ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER que la Oficina de Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información, proceda a la publicación de la presente resolución en el portal institucional del Gobierno Regional de Moquegua.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE


GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
.....
Mgr. CPCC Edilberto Wilfredo Saira Quispe
JEFE DE LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ÓRGANO SANCIONADOR