

Resolución Jefatural

N° 135-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha: 24 de setiembre del 2024

VISTOS:

Que, el expediente PAD N° 086-2023 Informe de Precalificación N° 090-2023-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 26 de octubre del 2023, expedido por la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Resolución Administrativa Regional N° 406-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023, la misma que inicia Procedimiento Administrativo Disciplinario –PAD; el Informe Final N° 01-2024-GRM/GGR.ORA de fecha 22 de agosto 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”*;

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:

Nombre del servidor	ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA
DNI	04435207
Puesto Desempeñado al momento de la comisión de la falta	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Régimen Laboral	Decreto Legislativo N°276 - CAS
Condición Actual	No labora en la Entidad
Referencia	Informe N° 754-2023-GRM/ORA-ORH-ARE Informe Escalafonario N°233-2023-GRM/ORA-ORH-ARE

Nombre del servidor	AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA
DNI	29402197
Puesto Desempeñado al momento de la comisión de la falta	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Régimen Laboral	Decreto Legislativo N°276 - CAS
Condición Actual	No labora en la Entidad
Referencia	Informe N° 754-2024-GRM/ORA-ORH-ARE Informe Escalafonario N°234-2024-GRM/ORA-ORH-ARE

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

Que, con memorándum N° 1061-2023-GRM/ORH-ORA, emitido por el Abog. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez – Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, remite a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios expediente para inicio de acciones – determinación de la existencia de responsabilidad administrativa en el pago de Bonificación de Alta Especialización (BAE) en el periodo comprendido desde el 05 de noviembre al 20 de Diciembre del 2020; desde el 19 de marzo al 31 de Julio del 2021 y desde el 18 de Octubre hasta el 31 de Diciembre del 2021, con la finalidad de dar inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra de quienes resulten responsables.

FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

Que, el servidor **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (periodo 20 de septiembre del 2019 al 11 de agosto del 2021), es presuntamente responsable de haber transgredido lo dispuesto en:

Que, 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, 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.

Que, el servidor ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones al no con realizar el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del trabajador Omar Flavio Ticona Apaza, **EN EL PERIODO DEL 05 DE NOVIEMBRE AL 20 DE DICIEMBRE DEL 2020 Y DESDE EL 19 DE MARZO DE 2021 HASTA EL 31 DE JULIO DE 2021**, en mérito al cual se ha iniciado el procedimiento de Inspección con Orden de Inspección N° 019-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 060-2023-SUNAFIL-IRE.MOQ/SIFN, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 090-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 163-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, la cual contiene el sustento técnico de la Infracción; bajo ese entender, nos encontramos ante un acto de negligencia, entendiéndose básicamente como tal al omitirse la diligencia exigible al profesional en el desempeño de su actividad en el ejercicio del cargo, incurriendo así presuntamente en falta de carácter disciplinaria configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:



Resolución Jefatural

N° 135-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha: 24 de setiembre del 2024

"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.

Que, 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".

Que, bajo dicho contexto, resulta conveniente resaltar que el presente caso lo actuar del servidor **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, se considera negligente incumpliendo las siguientes disposiciones contenidas en el **Manual de Organización y Funciones - MOF Institucional**, que en el numeral 3.2 de la Dirección de Recursos Humanos (pág. 15) establece en el ítem 3 Funciones Generales. 1. Planear, asesorar, organizar, administrar, evaluar y controlar las diferentes acciones que corresponden a los procesos técnicos y procedimientos de Sistema de personal a nivel regional, concordante con el ANEXO N° 01 Hoja de Especificaciones del Cargo del Dir. Sistema Admvo II (Director de Recursos Humanos), ítem 4 Funciones Específicas; del mismo modo, se incumple las disposiciones contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones – ROF (aprobado con Ordenanza Regional N° 011-2021-CR/GRM de fecha 27/08/2021), ítem 07.2.3.1 Oficina de Recursos Humanos, Artículo 59° La oficina de Recursos Humanos, es la responsable de conducir el sistema administrativo de personal y ejecutar los procesos técnicos administrativos. Depende Jerárquica, funcional y administrativamente de la Oficina Regional de Administración. Artículo 60° Son Funciones de la Oficina de Recursos Humanos, 1) Proponer y aplicar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos, así como el diseño y seguimiento del plan de Recursos Humanos, alineado a los objetivos del Gobierno Regional y en el marco de los dispuesto en la normativa del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Que, la Servidora **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (periodo 12 de Agosto del 2021 al 31 de Agosto del 2022), es presuntamente responsable, al haber transgredido lo dispuesto:

Que, 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, 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.

Que, de acuerdo a los hechos descritos, a la servidora **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones al no realizar el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del trabajador Omar Flavio Ticona Apaza, **EN EL PERIODO DEL 18 DE OCTUBRE DEL 2021 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021**, en mérito al cual se ha iniciado el procedimiento de Inspección con **Orden de Inspección N° 019-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ**, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 060-2023-SUNAFIL-IRE.MOQ/SIFN, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 090-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 163-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, la cual contiene el sustento técnico de la infracción; bajo ese entender, nos encontramos ante un acto de negligencia, entendiéndose básicamente como tal al omitirse la diligencia exigible al profesional en el desempeño de su actividad en el ejercicio del cargo, incurriendo así **presuntamente en falta de carácter disciplinaria** 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.



Que, 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".

Que, bajo dicho contexto, resulta conveniente resaltar que el presente caso, el actuar del servidor **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, se considera negligente incumpliendo las siguientes disposiciones contenidas en el **Manual de Organización y Funciones - MOF Institucional**, que en el numeral 3.2 de la Dirección de Recursos Humanos (pág. 15) establece en el ítem 3 Funciones Generales. 1. Planear, asesorar, organizar, administrar, evaluar y controlar las diferentes acciones que corresponden a los procesos técnicos y procedimientos de Sistema de personal a nivel regional, concordante con el ANEXO N° 01 Hoja de Especificaciones del Cargo del Dir. Sistema Admvo II (Director de Recursos Humanos), ítem 4 Funciones Específicas; del mismo modo, se incumple las disposiciones contenidas en el **Reglamento de Organización y Funciones - ROF** (aprobado con **Ordenanza Regional N° 011-2021-CR/GRM** de fecha 27/08/2021), ítem 07.2.3.1 Oficina de Recursos Humanos, **Artículo 59°** La oficina de Recursos Humanos, es la responsable de conducir el sistema administrativo de personal y ejecutar los procesos técnicos administrativos. Depende Jerárquica, funcional y administrativamente de la Oficina Regional de Administración. Artículo 60° Son Funciones de la Oficina de Recursos Humanos, 1) Proponer y aplicar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos, así como el diseño y seguimiento del plan de Recursos Humanos, alineado a los objetivos del Gobierno Regional y en el marco de lo dispuesto en la normativa del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

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



Que, de los actuados se observa la Resolución Administrativa Regional N° 406-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023, se notificó al servidor ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 16 de Noviembre 2023. Así mismo, se notificó a la servidora AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 20 de Noviembre del 2023, a efecto de que ejerzan su derecho de defensa, otorgándoles a los servidores el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos;

Que, es preciso señalar que, la servidora AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA, NO CUMPLIÓ CON PRESENTAR SUS DESCARGOS no haciendo uso de su derecho de defensa, así como tampoco ha solicitado una prórroga para la presentación de los mismos, a pesar de haber sido notificado válidamente y conforme a ley, como se aprecia en la constancia de notificación que obra a folios 145;

Que, es preciso señalar que, el servidor ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA, CUMPLIÓ, CON PRESENTAR SUS DESCARGOS haciendo uso de su derecho de defensa, como se observa a folios 171; habiendo indicado lo siguiente:

- Que, en el periodo laborado en el Gobierno Regional de Moquegua del 19 de Setiembre 2022 al 11 de Agosto del 2021, me he desempeñado cumpliendo estrictamente mis funciones tal como lo establece el MOF y el Clasificador de cargo de la misma Institución.
- La oficina de Recursos Humanos elabora las planillas en merito a los Tareos del personal de Construcción Civil que son respaldados con Informes de los Residentes de Obra, Sub Gerente de Obras y Gerencia de infraestructura del GORE Moquegua.
- En mi periodo laborado como Jefe de la oficina de Recursos Humanos recibo los Tareos e Informes en mención y NO se señala el cargo de Operario Especializado y mucho menos lo solicita el Residente de Obra ni el Sub Gerente de Obra ni mucho menos el Gerente de infraestructura; entonces mi encargado de Planillas no podría generar la planilla con el pago solicitado (BAE).
- Específicamente en el caso del Sr. Omar Flavio Ticona Apaza los Tareos e informes que llegan a la oficina de Recursos Humanos firmados por el residente de obra Ing. Edwin Eduardo Franco Flores y por el supervisor de Obra ING. Edwin Cartagena Quispe no se aprecia el cargo de Operario Especializado (solo con el cargo de operario y con el nivel de Soldador) esto se demuestra en los tareos que adjunto del año 2021 de los meses laborados. Así mismo debo precisar que en mi periodo los interesados y los jefes inmediatos nunca solicitaron el pago de la Bonificación mencionada (BAE).
- En mi periodo el trabajador en mención NUNCA se acercó a mi oficina a solicitar verbal o por escrito dicha bonificación (BAE).

Resolución Jefatural

N° 135-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha: 24 de setiembre del 2024

- El Residente de la Obra Ing. Edwin Eduardo Franco Flores en mi periodo, NO solicito el pago del BAE para su personal como se demuestra en los Tareos e informes. Así mismo se observa que dicha Bonificación No se encuentra en el Expediente Técnico de la obra. Solicito se revise el Expediente de la Obra en mención)
- La imputación de Cargos en el presente caso se da en el año 2022 (fecha en que el suscrito ya no laboraba) tal como se señala en la misma Resolución Administrativa Regional N° 406-2023-ORA/GR.MOQ. El incumplimiento del pago de la Bonificación de Alta Especialización (BAE) en contra del Trabajador Omar Flavio Ticona Apaza se puede apreciar que el requerimiento de información fue el 28 de diciembre 2022 otorgándole el plazo de 03 días hábiles para entregar la información (vale decir hasta el 04 de enero 2023); FECHA EN QUE EL SUSCRITO YA NO LABORABA COMO JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.
- Así mismo no se me podría imputar haber actuado de forma negligente, puesto que mi deber como funcionario público era velar por los derechos e intereses del Estado - Gobierno Regional de Moquegua. Situación que No ha sido valorada en la Resolución Administrativa Regional N° 406-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023 más aun teniendo en consideración que el suscrito NO recibió en mi periodo ningún petitorio del interesado, del Residente de OBRA y Jefes Inmediatos para realizar el pago de la Bonificación (BAE) solicitada.

Que, de la investigación realizada que obra en el presente Expediente y conforme a lo mencionado en los párrafos precedentes, no se desvirtúa en su totalidad los fundamentos de las imputaciones contenidas en la Resolución Administrativa Regional N° 406-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023 del Órgano Instructor, indicando la causa del incumplimiento de pago de la Bonificación de Alta Especialización al servidor Omar Flavio Ticona Apaza, en el periodo 03 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 y desde el 01 de marzo de 2022 hasta el 31 de agosto de 2022, **aduce que no se responsabiliza de ello, porque el informe que presenta el área usuaria para que se proceda con los pagos, no detallaba el pago por Alta Especialización al servidor Omar Flavio Ticona Apaza, ya que en los Tareos e informes que llegan a la oficina de Recursos Humanos firmados por el residente de obra Ing. Edwin Eduardo Franco Flores y por el supervisor de Obra ING. Edwin Cartagena Quispe no se aprecia el cargo de Operario Especializado (solo con el cargo de operario y con el nivel de Soldador)**, así mismo en su descargo indica que en la Tabla Salarial de Construcción Civil CAPECO en el sector Público no contempla el pago de la BAE para el sector Publico solo para el sector Privado.

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

Que, de la revisión de los actuados se desprende que la falta en la cual se habría incurrido en el presente Expediente N° 086-2023, deriva de la imposición de multa por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, en un (01) Expediente Sancionador:

- **Expediente Sancionador N° 060-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ; RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 163-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA; ORDEN DE INSPECCIÓN N° 019-2023-SUNAFIL-IRE/MOQ.**

Que, teniendo como hecho generador el incumplimiento de Pago de la Bonificación de Alta Especialización (BAE) del trabajador **OMAR FLAVO TICONA APAZA**, logrando apreciarse de los actuados la siguiente información:

- a) Se tiene, las actuaciones Inspectivas **SE INICIARON** en fecha **25 de Enero del 2023**, con el requerimiento de información notificado a la Entidad vía casilla electrónica.
- b) Con Imputación de Cargos N° 064-2022-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN de fecha **27 de marzo del 2023** y Acta de Infracción N° 39-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ del 01 de Marzo del 2023; otorgándose el plazo de Cinco días hábiles para la presentación de los Descargos respectivos.
- c) Cedula de Notificación N° 9507-2023, por la cual se notifica la imputación de cargos y acta de Infracción a la Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 31 de marzo del 2023.
- d) Memorándum N° 533-2023-GRM/PPR, de fecha 31 de Marzo del 2023, emitido por el Procurador Público Regional, por el cual delega facultades, delegando la representación para la actuación administrativa y procesal en los procesos sancionadores, a fin de ejercer la defensa jurídica del estado, procedimiento instaurado por la SUNAFIL – Moquegua, en el Expediente Sancionador N° 0060-2023. Delegación recaída en el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- e) Con Escrito de fecha 04 de Abril del 2023, presentado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos se presenta el **DESCARGO** respectivo.
- f) Con Resolución de Sub Intendencia N° 163-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, por el cual se impone sanción de multa de S/.44,104.50.

Que, estando a los hechos informados en los numerales precedentes resulta necesario precisar que la Oficina de Procuraduría Pública Regional ha puesto de conocimiento con respecto a la imposición de multas impuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, quien ha realizado acciones Inspectivas y de investigación con respecto al incumplimiento de pago de la Bonificación por Alta Especialización en contra del trabajador **Ticona Apaza, Omar Flavio**, del periodo comprendido desde el 05 de noviembre de 2020 hasta el 20 de



diciembre de 2020; desde el 19 de marzo de 2021 hasta el 31 de julio de 2021 y desde el 18 de Octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, por lo que de la revisión documentaria del expediente se ha logrado verificar y acreditar lo siguiente:

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 060-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ – OMAR FLAVIO TICONA APAZA, PERIODO 05/11/2020 AL 20/12/2020; DEL 19/03/2021 AL 31/07/2021 Y DEL 18/10/2021 AL 31/12/2021.

- Que, se ha logrado verificar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, **INICIO el 25 de Enero del 520223**, el procedimiento inspectivo con respecto al incumplimiento del pago de la Bonificación por Alta Especialización que le correspondía al trabajador Omar Flavio Ticona Apaza, del periodo 05/11/2020 al 20/12/2020; del 19/03/2021 al 31/07/2021 y del 18/10/2021 al 31/12/2021.
- Que, con Resolución de Sub Intendencia N° 163-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIRE, en el ítem 4.6 Determinación de la sanción a imponer, consigna el siguiente detalle:

N°	MATERIA	INFRACCIÓN	CALIF.	MULTA S/
4	Relaciones Laborales	No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 05 de noviembre de 2020 hasta el 20 de diciembre de 2020; desde el 19 de marzo de 2021 hasta el 31 de julio de 2021 y desde el 18 de Octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, siendo el monto a pagar la suma de S/2,270.09 conforme al detalle de los cuadros N° 01, N° 02 y N° 03 detallados en el acápite segundo de la medida de requerimiento.	Grave	S/7,771.50

Que, de lo actuado y resultado del procedimiento inspectivo realizado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se desprende que: **SE ACREDITA** que en el periodo comprendido desde el 05 de noviembre de 2020 hasta el 20 de diciembre de 2020; desde el 19 de marzo de 2021 hasta el 31 de julio de 2021 y desde el 18 de Octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, la Entidad **NO CUMPLIÓ** con pagar la Bonificación por Alta Especialización, al respecto es necesario precisar que la Bonificación por alta especialización corresponde ser otorgada a favor del personal obrero bajo el régimen de Construcción Civil, que ostente la categoría de Operario, con especialización comprobada, en el presente caso el Sr. Omar Flavio Ticona Apaza se encontraba en la categoría de Operario en el cargo de Soldador, por consiguiente correspondía realizar el pago de dicha bonificación a su favor, siendo el cumplimiento de dicho pago, de exclusiva responsabilidad de la Jefatura de Recursos Humanos, quien firma y tramita las planillas de remuneraciones del personal obrero, y si bien el pago no es función propia de la Oficina de Recursos Humanos, lo cierto es que éste se realiza en base al cálculo e información remitida en las planillas de pago por la Oficina de Recursos Humanos, en ese sentido, se ha verificado que en el periodo comprendido desde el 05 de noviembre de 2020 hasta el 20 de diciembre de 2020 y desde el 19 de marzo de 2021 hasta el 31 de julio de 2021, se desempeñó como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos el Lic. Alfonso Jimmy Luis Cuayla; y desde el 18 de Octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, se desempeñó como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos la Lic. Ayda Paulina Pfoccoalata Ancalla, en ese sentido, ambos servidores son responsables de no haber cumplido con el pago oportuno de la Bonificación por Alta Especialización en favor del trabajador Omar Flavio Ticona Apaza. Siendo ese hecho inicial el que ha generado la imposición de multa por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ello debido a que si se hubiera realizado el pago como realmente correspondía (aunque fuese de manera extemporánea), el trabajador no hubiera denunciado el hecho, ni se hubiese iniciado el procedimiento inspectivo ni el procedimiento sancionador, más aún, debe tenerse en consideración que los plazos que se contemplan el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL, son realmente cortos, y rigurosos, en el sentido, que por más que se les entregue la información, si ésta no se encuentra completa o conforme a lo solicitado la entidad es considerada como sujeto infractor y por ende merecedor a la imposición de multa, en el presente caso no se podría acreditar el cumplimiento de pago de la Bonificación de Alta Especialización a favor del trabajador Omar Flavio Ticona Apaza, porque **NO SE REALIZÓ OPORTUNAMENTE**, y tratándose de una nueva gestión entrante no podría efectuarse y acreditarse la misma, debido a que la apertura de metas y asignación de presupuesto, por razones presupuestarias normalmente se activan pasado el primer o segundo mes del año en curso, por lo que a pesar de encontrarse demostrado en expediente que se realizaron las gestiones pertinentes para realizar dicho pago, no fue posible realizar el mismo en el plazo requerido por SUNAFIL.

Que, por lo Expuesto, se ha identificado en parte el actuar negligente por parte del servidor Lic. **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos **EN EL PERIODO DEL 05 DE NOVIEMBRE DE 2020 HASTA EL 20 DE DICIEMBRE DE 2020 Y DESDE EL 19 DE MARZO DE 2021 HASTA EL 31 DE JULIO DE 2021**, al no haber cumplido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del trabajador OMAR FLAVIO TICONA APAZA; Asimismo, se ha identificado el actuar negligente por parte de la servidora Lic. **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del periodo comprendido entre el **PERIODO DEL 18 DE OCTUBRE DE 2021 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021**, al no haber cumplido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del trabajador **OMAR FLAVIO TICONA APAZA**.



PRONUNCIAMIENTO EN TORNO A LA COMISION DE LAS FALTAS

Que, es pertinente indicar, que la fase sancionadora se inicia con la recepción del presente informe por el Órgano Instructor, 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, 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 (...)"*;

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 la servidora **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, y respecto al servidor **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, se desvirtúa en parte su negligencia en su calidad de jefe de Recursos Humanos, según lo manifestado en sus descargos.

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) Los procesados NO son incapaces mentales, debidamente comprobado por autoridad competente;
- b) NO existe justificación brindada por los procesados 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 los procesados hubiesen cometido la falta imputada en cumplimiento de un deber legal, función, cargo o comisión que se le hubiese encomendado;
- d) NO se desprende que los procesados habrían 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 de los procesados 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 **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se ha identificado afectación directa al interés jurídico protegido.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.
- c) 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 comisión de la falta, actuaba en su condición de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.



- d) Las circunstancias en que se comete la infracción: La infracción se cometió en parte del periodo del transcurso de su gestión, debido a que el área usuaria no cumplió con solicitar el pago correspondiente del BAE para el servidor OMAR FLAVIO TICONA APAZA.
- e) La concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: Si se advierte esta condición.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: Si se advierte esta condición.
- h) La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso: No se advierte esta condición.

Que, 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 a la servidora **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se ha identificado afectación directa al interés jurídico protegido.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.
- 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 cuanto a la especialidad, el servidor procesado al momento de la comisión de la falta, actuaba en su condición de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción: La infracción se cometió el transcurso de su gestión.
- e) La concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: Si se advierte esta condición.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: Si se advierte esta condición.
- h) La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso: No se advierte esta condición.

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 la Carta N° 274-2024-ORH-OA/GG/GRM a la servidora procesada **AYDA PAULINA PFOCCOALATA**, recepcionada en fecha 03 de Setiembre del 2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, la misma que no solicitó 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 la Carta N° 275-2024-ORH-OA/GG/GRM al servidor procesado **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, recepcionada en fecha 03 de Setiembre del 2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, la misma que no solicitó Informe Oral.

LA SANCION IMPUESTA:

Que, para la determinación de la sanción a imponer, se debe considerar los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que garantiza que a medida disciplinaria a imponer al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción, debe valorar elementos como gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada y modificada por Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y N° 092-2016-SERVIR-PE, respectivamente, en su numeral 9.3 señala que: De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el caso de sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el Jefe de Recursos Humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponerse una sanción de mayor gravedad a la que pueden imponer dentro de su competencia". De este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta por el Órgano Instructor a una menos gravosa, conforme a lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su Informe Técnico N° 009-2016-SERVIR/GPGSC.

Que, este Órgano Sancionador para la determinación de la sanción aplicable, corrobora parcialmente los criterios establecidos en el Informe de Órgano Instructor, Informe Final N° 01-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 22 de agosto del 2024, y al momento de imponerse la sanción disciplinaria respectiva, esta parte también ha tomado en cuenta los criterios y condiciones establecidos en el literal d) del artículo 87° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, razón por la cual esta parte dispone que al servidor **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA** le corresponde



N° 135-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha: 24 de setiembre del 2024

imponer la **SANCIÓN** de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, por la falta administrativa disciplinaria contemplada en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "Artículo 85, literal d).

Que, este Órgano Sancionador para la determinación de la sanción aplicable, corrobora parcialmente los criterios establecidos en el Informe de Órgano Instructor, Informe Final N° 01-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 22 de agosto del 2024, y al momento de imponerse la sanción disciplinaria respectiva, esta parte también ha tomado en cuenta los criterios y condiciones establecidos en el literal d) del artículo 87° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, razón por la cual esta parte dispone que la servidora **AYDA PAULINA PFOCCOALATA** le corresponde imponer la **SANCIÓN** de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR (30) DIAS CALENDARIO** por las faltas administrativas disciplinarias contempladas en Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "Artículo 85, literal d).

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDAN IMPONERSE CONTRA EL PRESENTE ACTO DE SANCION DISCIPLINARIA

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General, el servidor civil podrá interponer Recurso de Reconsideración o de Apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia;

EL PLAZO PARA IMPUGNAR:

Que, de conformidad con el artículo 95° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los servidores **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, tienen un plazo 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, conforme lo dispone el artículo 118° del Reglamento General, el Recurso de Reconsideración será resuelto por Órgano Sancionador que impuso la sanción, es decir por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y el Recurso de Apelación será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.

Que, teniendo en cuenta lo señalado por el TUO de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General y en uso de sus facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – IMPONER al servidor **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, la sanción disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. – IMPONER a la servidora **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por un periodo de **(30) DIAS CALENDARIO** 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.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios notifique el presente acto resolutivo a **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, en la dirección domiciliaria indicada por el Área de Registro y Escalafón: Asoc. Hipolito Palao Mz. Q Lt. 02 C.P. Chen Chen - Moquegua.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios notifique el presente acto resolutivo a **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, en la dirección domiciliaria indicada por el Área de Registro y Escalafón: Urb. López Albuja Dpto. 303 Bloque N° 07 Distrito de San Antonio - Moquegua.



Resolución Jefatural

Nº 135-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha: 24 de setiembre del 2024

ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos, inscriba la sanción antes referida en el artículo segundo; en el Registro Nacional de Sanciones del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEXTO.- REMITASE copia de la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, para el registro en el legajo personal, y a su vez, retomar el expediente a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para su conservación y custodia.

ARTÍCULO SEPTIMO. - 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

ÓRGANO SANCIONADOR



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