

Resolución Jefatural

N° : 140-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 26 de setiembre del 2024

VISTOS:

El Expediente PAD N° 017-2023 Informe de Precalificación N° 76-2023-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 25 de setiembre del 2023, expedido por la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico N° 24-2023-GRDE.MOQ de fecha 29 de setiembre del 2023, la misma que inicia procedimiento Administrativo Disciplinario –PAD; el Informe N° 703-2023-GRM/GRDE-MOQ de fecha 23 de mayo 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 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 CAFP. 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, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en adelante “la Directiva” establece en su numeral 6.3 que los procesos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento; en tal sentido, de conformidad con la décima Disposición Complementaria de la Ley del Servicio Civil se establece que, a partir de su entrada en vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo régimen del Servicio Civil;

Que, en el Artículo 91° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil se expone que “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”;

Que, en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el Artículo III del Título Preliminar establece que ésta ley 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 en mención dispone 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, 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



Resolución Jefatural

N° : 140-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 26 de setiembre del 2024

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, el Artículo 115° del Decreto Supremo 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil establece "La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación";

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

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

Que, mediante Carta N° 077-2021-P-UNAM de fecha 12/11/2021 el Sr. Washington Zeballos Gamez, representante legal de la Universidad Nacional de Moquegua, solicita a la Dirección Regional de la Producción, el otorgamiento de la declaración de impacto ambiental para el proyecto "cultivo integrado de corvina (cilus gilberti), fortune (seriola lalandi) y macroalga (macrocystis pyrifera), ubicado en la zona de Escoria Miraflores del distrito de Pacocha, provincia de Ilo, departamento de Moquegua, que mediante Carta N° 001-2022-WMC/EPIP/UNAM/FILILILO, la Universidad Nacional de Moquegua en fecha 26 de enero de 2022 realiza el primer reiterativo a la certificación ambiental (DIA), así mismo pide las explicaciones del retraso y que se atienda su solicitud en un plazo de 72 horas, habiendo un retraso en la resolución final del procedimiento.

II. LA IDENTIFICACION DE LA FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

De las investigaciones preliminares por la Secretaría Técnica de los PAD se evidencia la presunta responsabilidad administrativa en la que habría recurrido el servidor **HERNAN PACHA GUEVARA** en su calidad de Director Regional de la Producción del Gobierno Regional, es presuntamente responsable, al haber transgredido lo dispuesto en:

a) 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: (...)

q) Las demás que señale la ley

b) Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General

Artículo 261.- Faltas administrativas

261.1. Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurrir en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en caso: (...)

11. No resolver dentro del plazo establecido para cada procedimiento administrativo de manera negligente o injustificada.

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

3.1. Que, de la revisión de los actuados se aprecia que el funcionario Ing. HERNAN PACHA GUEVARA, se encontraba en calidad de Gerente Regional de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional Moquegua, que,



Resolución Jefatural

N° : 140-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 26 de setiembre del 2024

mediante Carta N° 077-2021-P-UNAM, de fecha 12 de noviembre del 2021, el Sr. Washington Zeballos Gómez, representante legal de la Universidad Nacional de Moquegua, solicita a la Dirección Regional de la Producción, el otorgamiento de la declaración de Impacto Ambiental para el proyecto: "cultivo integrado de corvina (cilus gilberti), fortune (seriola lalandi) y macroalga (macrocystis pyrifera), ubicado en la Zona de Escoria Miraflores del distrito de Pacocha, provincia de Ilo, departamento de Moquegua

- 3.2. Que, mediante Carta N° 001-2022-WMC/EPIP/UNAM/FILIAL ILO, la Universidad Nacional de Moquegua, en fecha 26 de enero del 2022, realiza el primer reiterativo a la certificación ambiental (DIA), con Carta N° 03-2022-WMC/EPIP/UNAM/FILIAL ILO, de fecha 11 de mayo del 2022, donde se reitera por segunda vez la solicitud de certificación ambiental (DIA), asimismo se hace cocimiento de la queja del retraso y vencimiento del plazo de la atención a su solicitud y Carta N° 04-2022-WMC/EPIP/UNAM/FILIAL ILO, de fecha 09 de junio del 2022, por tercera vez se reitera el retraso y vencimiento de plazo a la certificación ambiental (DIA), asimismo piden las explicaciones del caso del retraso y que se atienda su solicitud en un plazo de 72 horas
- 3.3. Existiendo un retraso en la resolución final del procedimiento, significando responsabilidad administrativa del personal que tuvo a su cargo la tramitación del procedimiento, por la inacción de la administración y procedimiento irregular generado con su actuación al no cumplir con el procedimiento establecido y emitir dentro del plazo legal y oportuno su pronunciamiento, en aplicación del artículo 261° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, que señala: "las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende son susceptibles de ser sancionados administrativamente con suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con la que hayan actuado".

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

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 106° y 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se notificó al servidor procesado HERNAN PACHA GUEVARA el día 07 de octubre del 2023, presentando su solicitud de prórroga para su descargo el día 16 de octubre del 2023, estando dentro del plazo, sin embargo, con fecha 07 de noviembre del 2023, el servidor solicitó nuevamente la ampliación de plazo para su descargo.

Con fecha 09 de noviembre del 2023, el servidor presentó sus descargos indicando lo siguiente:

- La atención de un procedimiento administrativo implica la participación al menos dos o más áreas u oficinas, de acuerdo a la solicitud del usuario y en atención a lo indicado en el TUPA de la institución, por lo que, si bien es cierto la solicitud presentada por la UNAM fue dirigida al Gerente de la Dirección de Producción, este no podía ser considerado el único responsable puesto que se necesitaba de los informes sustentatorios de las áreas técnicas de acuerdo a sus competencias, existiendo distintas áreas que tenían responsabilidades compartidas para atender la petición del usuario, de acuerdo a lo establecido en el TUPA del Gobierno Regional de Moquegua.
- De acuerdo a la normativa para el acceso a la actividad acuícola en terrenos públicos o áreas acuáticas de dominio público se requiere la aprobación previa de dos requisitos que son: la Certificación de Impacto Ambiental – DIA y el Formulario de Reserva de Área Acuática, por lo que para la obtención de dichos requisitos, se tuvo que recurrir a instancias superiores para aclaraciones ante las modificaciones del marco normativo, lo que generó la extensión de los plazos por cuestiones no atribuibles al servidor.
- Respecto a la Certificación Ambiental, el servidor indicó que de acuerdo a lo establecido en el Art. 18° de la Ley 27446, corresponde a las autoridades locales o regionales emitir la certificación ambiental, siendo dichas competencias transferidas a las Direcciones Regionales del Sector Producción para la evaluación y aprobación de la Declaración de Impacto Ambiental, sin embargo, dicha competencia fue contradicha con la modificación del ROF del Gobierno Regional, el cual otorgaba dichas funciones a la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente (aprobar los instrumentos de gestión ambiental) y a la Subgerencia de Gestión Ambiental (evaluar y proponer la conformidad o no de los instrumentos de gestión ambiental), existiendo un conflicto de normativas, respecto a que entidad debía ser quien emitiera el otorgamiento del instrumento de gestión ambiental.
- Del mismo se desprende que existió una incertidumbre lo que generó la necesidad de requerir opiniones técnicas a las oficinas correspondientes a fin de que determinen sobre qué autoridad era la competente a resolver los



Resolución Jefatural

N° : 140-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 26 de setiembre del 2024

instrumentos de gestión ambiental, estableciéndose que la autoridad competente era la DIREPRO, siendo dicha competencia solucionada mediante la modificación del TUPA del Gobierno Regional de Moquegua mediante Ordenanza Regional N° 006-2022-CR/GRM, tomándose en cuenta los procedimientos administrativos estandarizados que corresponden a la DIREPRO.

- Por lo que, teniendo dicha incertidumbre aclarada, el servidor indicó que se si cumplió con el otorgamiento de la certificación de Declaración de Impacto Ambiental-DIA a la UNAM, concluyendo el procedimiento con la emisión de la resolución dando por finalizado el procedimiento.

V. PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO INSTRUCTOR SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Respecto al pronunciamiento del órgano instructor, se tiene que no se pronunció respecto a todos los puntos expuestos por el servidor indicando que dicho descargo fue presentado después de vencido el plazo y recomendó imponer la sanción correspondiente de treinta días calendario de suspensión sin goce de remuneraciones.

VI. LA SANCION IMPUESTA:

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, ha corroborado que no se han identificado claramente los hechos que establecerían la presunta falta por lo que en calidad de órgano sancionador corresponde pronunciarse a fin de establecer si corresponde o no la aplicación de la sanción al servidor, los cuales se proceden a detallar:

- 6.1. 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 haber lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...)".
- 6.2. 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.
- 6.3. 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 (...)".
- 6.4. 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.
- 6.5. Conforme a lo señalado y como se aprecia del cumulo de indicios y evidencias acopiadas en la presente investigación, no estaría debidamente acreditada la comisión de la falta administrativa disciplinaria en la que habría incurrido el servidor procesado HERNAN PACHA GUEVARA, en su condición de Director Regional de la Dirección Regional de Producción del Gobierno Regional, al no haber emitido pronunciamiento dentro de los



Resolución Jefatural

Nº : 140-2024-GRM/ORA-ORJ
Fecha : 26 de setiembre del 2024

plazos legales, existiendo inacción por parte de la administración, siendo la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

- 6.6. 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:

	EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD	SI	NO
a)	Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente		X
b)	El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados		X
c)	El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada	X	
d)	Error inducido por la administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal	X	
e)	La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de interés generales como la vida, la salud, el orden público, etc.		X
f)	La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.		X

- 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) Se desprende que el procesado en atención al conflicto de competencias pidió opiniones a las áreas correspondientes para realizar el cumplimiento de su función, lo que generó el retraso en la respuesta solicitada por la UNAM.
- d) Se desprende que el procesado no tuvo claro si le correspondía o no la Declaración de Impacto Ambiental-DIA teniendo en consideración la modificación del ROF del Gobierno Regional Moquegua;
- e) La falta cometida no fue por un actuar funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos;
- f) Tampoco se desprende que las imputaciones en contra del procesado fueran cometidas privilegiando intereses superiores de carácter social relacionados a la salud u orden público.

- 1.1 De conformidad al Artículo 87° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, "La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- 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.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. (...)"

- 1.2 Asimismo, el artículo 91° del mismo cuerpo normativo establece sobre la graduación de la sanción, que: "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. (...)" concordante con el artículo 103° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley



Resolución Jefatural

N° : 140-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 26 de setiembre del 2024

del Servicio Civil; siendo esto así, corresponde evaluar las condiciones y criterios para determinar la sanción a imponerse al servidor procesado: HERNAN PACHA GUEVARA

N°	CONDICIONES	HERNAN PACHA GUEVARA
01	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Respecto al interés general no se aprecia una afectación directa al interés jurídico protegido, que está vinculada a proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública.
02	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se advierte esta condición.
03	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	En cuanto al grado de jerarquía, el servidor procesado al momento de la comisión de la falta actuaba en su condición de Director Regional de la Dirección Regional de Producción.
04	Las circunstancias en que se comete la infracción.	El servidor procesado, cometió la presunta falta administrativa al solicitar opiniones respecto al órgano competente para emitir la Declaración de Impacto Ambiental-DIA.
05	La concurrencia de varias faltas	No se advierte esta condición
06	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	La presunta falta administrativa de carácter disciplinario imputada es de carácter individual, no advirtiéndose la participación de más servidores
07	La reincidencia en la comisión de la falta	No se advierte esta condición
08	La continuidad en la comisión de la falta.	No existe relación de continuidad en la comisión de la falta.
09	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se advierte esta condición

SANCION APLICABLE:

En razón de los argumentos expuestos, el análisis efectuado a la conducta infractora que motivo 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 el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, del cual se advierte supuestos eximentes de responsabilidad administrativa, por lo que este órgano sancionador determina que no existe mérito para imputar responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor procesado HERNAN PACHA GUEVARA, al no haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal q) "Las demás que señale la ley" del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.



VII. 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;

VIII. EL 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 su notificación.

IX. LA 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.

Que, conforme lo dispone el artículo 118 del Reglamento General, 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

Resolución Jefatural

Nº : 140-2024-GRM/ORA-ORH
Fecha : 26 de setiembre del 2024

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. – **ABSOLVER** la sanción disciplinaria en contra del servidor **HERNAN PACHA GUEVARA**, por la falta administrativa disciplinaria contemplada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, según los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – **DISPONER EL ARCHIVO DEFINITIVO** del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario signado con Expediente N° 017-2023, seguido en contra del servidor **HERNAN PACHA GUEVARA**, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios notifique el presente acto resolutivo a **HERNAN PACHA GUEVARA**, en la dirección domiciliaria indicada por el Área de Registro y Escalafón: Barrio Vista al Mar Mz. 149 Lt. 40, Pampa Inalámbrica, distrito y provincia de Ilo - Moquegua.

ARTÍCULO CUARTO. - REMITIR copia de la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, para el registro en el legajo personal, y a su vez, retornar el expediente a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para su conservación y custodia.

ARTÍCULO QUINTO. –DISPONER la Publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Institución, conforme a las normas de Transparencia y acceso a la información pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
[Firma]
ABOG. EDISON EDGARDO WIZ ROSADO
JEFE DE LA OFICINA REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS