

# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

## VISTOS:

Que, el expediente PAD N° 072-2023 Informe de Precalificación N° 034-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 11 de abril del 2024, expedido por la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Resolución Administrativa Regional N°121-2024-ORA/GR.MOQ de fecha 12 de abril del 2024, la misma que inicia Procedimiento Administrativo Disciplinario –PAD; el Informe N° 342-2024-GRM/GGR.ORA de fecha 03 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"*;

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:



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

**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° 118-2024-GRM/ORA-ORH-ARE Informe Escalafonario N°042-2024-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° 118-2024-GRM/ORA-ORH-ARE Informe Escalafonario N°043-2024-GRM/ORA-ORH-ARE

Nombre del servidor	YOHUEL EDINSON MAMANI QUISPE
DNI	45210591
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° 159-2024-GRM/ORA-ORH-ARE Informe Escalafonario N°068-2024-GRM/ORA-ORH-ARE



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

Que, con Resolución de Sub Intendencia N°150-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA, de fecha 26 de mayo de 2023 emitido por el Ejecutivo Sub Intendencia de Sanción Intendencia Regional de Moquegua Johnny Wilber Duran Mamani, declara Improcedente el recurso administrativo de reconsideración presentado por el Procurador Público del Gobierno Regional Moquegua.

Que, en virtud al Memorandum N°221-2023-GRM/GGR, de fecha 13 de junio de 2023, que tiene como asunto el mismo tenor que obra en el documento que antecede al presente, emitido por el Eco. Hugo Cesar Espinoza Palza Gerente General Regional, remite al Jefe de la Oficina Recursos Humanos Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodriguez, cuyo contenido es la Resolución de Subintendencia N°150-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, que fue emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el mismo que procedió a imponer multas a la entidad y a fin de que se determinen responsabilidades, de quienes habrían permitido la imposición de la multa contra de esta Entidad.

Que, en conformidad al Informe N°445-2023-GRM/ORH-ORA, de fecha 15 de marzo del 2023, el Jefe de la Oficina Recursos Humanos Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodriguez, se dirige al Procurador Publico Abg. Carlos Alexander Murillo Tapia, en relación a la notificación que se recibió en la Casilla Electrónica por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL donde deriva los actuados de la Orden de Inspección N°0000584-2022-SUNAFIL/ORE-MOQ.

**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.

# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

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 haber cumplido con realizar el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Demetrio Primitivo Juárez Visa, **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**, en mérito al cual se ha iniciado el procedimiento de Inspección con Orden de Inspección N° 584-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 021-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 053-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 150-2023-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 **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 (período 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 haber cumplido con realizar el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Demetrio Primitivo Juárez Visa, **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**, en mérito al cual se ha iniciado el procedimiento de Inspección con Orden de Inspección N° 584-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 021-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 053-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 150-2023-SUNAFIL/IRE-



N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

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 los dispuesto en la normativa del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Que, el Servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (periodo 1 de Setiembre del 2022 al 02 de Enero del 2023), 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, el servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, 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 haber cumplido con realizar el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Demetrio Primitivo Juarez Visa, **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**, en mérito al cual se ha iniciado el procedimiento de Inspección con Orden de Inspección N° 584-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 021-2023- SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N°053-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N°150-2023-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**



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

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 YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE, 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° 121-2024-ORA/GR.MOQ de fecha 12 de abril del 2024, se notificó al servidor ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 25 de Abril 2024. Así mismo, se notificó al servidor YOHUEL EDINSON MAMANI QUISPE la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 26 de Abril 2024. Por último, se notificó a la servidora AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 25 de Abril 2024, 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 491;

Que, es preciso señalar que, el servidor ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA, 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 493;

Que, es preciso señalar que, el servidor YOHUEL EDINSON MAMANI QUISPE, NO CUMPLIÓ CON PRESENTAR SUS DESCARGOS no haciendo uso de su derecho de defensa, habiendo solicitado una prórroga para la presentación de los mismos y no cumplió con presentar los descargos dentro del plazo solicitado, como se aprecia en la constancia de notificación que obra a folios 494;

## 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 – Caso N° 072-2023, deriva de la imposición de la multa por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en un Expediente Sancionador.

**Expediente Sancionador N° 021-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF**, RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°150-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA; ORDEN DE INSPECCION N°674-2022-SUNAFIL-IRE/MOQ.



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

Que, teniendo como hecho generador el incumplimiento de Pago de la Bonificación de Alta Especialización (BAE) al ex trabajador **DEMETRIO PRIMITIVO JUAREZ VISA**, logrando apreciarse del expediente que obra en este, la siguiente documentación:

- a) Requerimiento de información para las actuaciones inspectivas de investigación de fecha 26 de octubre del 2023, siendo recepcionado por la oficina de recursos humanos en fecha 27 de octubre del 2022.
- b) Constancia de las actuaciones inspectivas de investigación de fecha 27 de octubre del 2022, por el cual se acredita la notificación de requerimiento de información.
- c) Con Orden de Inspección N° 584-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ de fecha 17 de noviembre del 2022, se otorga el plazo de 20 días hábiles a fin de que el inspector del trabajo, realice las actuaciones inspectivas correspondientes.
- d) Con la imputación de cargos N°020-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN de fecha 03 de febrero del 2023 y Acta de Infracción N°247-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ de fecha 27 de diciembre del 2022; para la presentación de Descargos, otorgándole cinco días hábiles para dicho fin.
- e) Con INFORME N° 208-2023-GRM/ORH-ORA de fecha 13 de febrero del 2023, emitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, concluyendo que la representada no pretende dilatar en cumplir con el pago del beneficio del ex trabajador, por el contrario viene dando impulso necesario. Así mismo considera que no es justa la imposición de multas propuestas y un plazo razonable para cumplir con el pago de Bonificación de alta especialización al ex Trabajador Demetrio Primitivo Juárez Visa.
- f) Cedula de Notificación N°4456-2023, por la cual se notifica la imputación de cargos y acta de infracción a la Procuraduría Regional, ello en fecha 03 de febrero del 2023.
- g) Memorandum N°187-2023-GRM/PPR, de fecha 14 de febrero 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°021-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN. Delegación Recaída en el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- h) Con Informe Final de Instrucción N°053-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF, de fecha 06 de marzo del 2023, por el cual se concluye que las infracciones son tres: 1) No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 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, conforme al detalle de los cuadros N.º 01 y 02 detallados en el acápite segundo de la medida de requerimiento, con los respectivos intereses hasta la fecha efectiva de su pago, conducta considerada como una infracción grave en materia de relaciones laborales, de conformidad con lo establecido en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. 2) Incumplimiento de la medida de requerimiento notificado a través de la casilla electrónica el día 19 de diciembre de 2022, a fin de que se envíe a través de la casilla electrónica hasta las 23:59 horas del día 23 de diciembre de 2022, la documentación que acredite el cumplimiento íntegro de lo ordenado en el numeral 1) del acápite primero de la "medida de requerimiento", conducta considerada como una infracción muy grave a la labor inspectiva de conformidad con lo establecido en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.; y, 3) No enviar y/o presentar (hasta las 23:59 horas del día 15 de diciembre de 2022) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral 1) del "segundo requerimiento de información" notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 12 de diciembre del 2022, información/documentación necesaria y requerida para la realización de las actuaciones inspectivas de manera virtual en el marco de las materias en "relaciones laborales" a fiscalizar, conducta considerada como una infracción grave a la labor inspectiva de conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 46 del RLGIT. Por lo tanto, el monto probable de la sanción propuesta asciende a S/. 26,542.00 (Veintiséis mil quinientos cuarenta y dos con 00/100 Soles).
- i) Cedula de Notificación N°8212-2023, por la cual se notifica el informe final de instrucción N°053-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF la Procuraduría Regional, ello en fecha 06 de marzo del 2023.
- j) Con escrito 17 de marzo del 2023 el Procurador Publico Regional, por el cual se requiere que se interponga el recurso de apelación del Informe Final de Instrucción N°053-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IN del Expediente Sancionador N°027-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- k) Con Resolución de Sub Intendencia N°150-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA de fecha 26 de mayo del 2023 declaran improcedente el recurso administrativo de reconsideración presentado por el Procurador Publico Regional del Gobierno Regional Moquegua.
- l) Cedula de Notificación N°17762-2023 de fecha 26 de mayo del 2023, por la cual se notifica la resolución de primera Instancia de la Resolución de Subintendencia N°150-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA la Procuraduría Regional, ello en fecha 26 de mayo del 2023.
- m) Con escrito el 07 de junio del 2023, conceden el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Publico Regional del Gobierno Regional Moquegua contra la Resolución de Sub Intendencia N°150-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA.
- n) Cedula de Notificación N°18660-2023 de fecha 07 de junio del 2023, por la cual se notifica para conceder la apelación de la resolución de primera Instancia de la Resolución de Subintendencia N°150-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA la Procuraduría Regional, ello en fecha 26 de mayo del 2023.
- o) Con escrito el 25 de agosto del 2023, admiten el recurso de revisión interpuesto por el Gobierno Regional Moquegua contra la Resolución de Sub Intendencia N°034-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA de fecha 05 de julio del 2023.



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

- p) Cedula de Notificación N°25674-2023 de fecha 28 de agosto del 2023, por la cual se notifica para que sea proveído de admisión de recurso de revisión de la resolución de primera Instancia de la Resolución de Subintendencia N°150-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA la Procuraduría Regional, ello en fecha 26 de mayo del 2023.

Que, es importante 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, en (01) Expediente Sancionador, por la revisión documentaria de estos se ha logrado verificar y acreditar lo siguiente:

**EXPEDIENTE SANCIONADOR N°021-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF - DEMETRIO PRIMITIVO JUAREZ VISA, PERIODO 03/03/2021 A 31/12/2021 Y 01/03/2022 A 31/08/2023**

- Que se ha logrado verificar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, **INICIO el 26 de Octubre del 2022**, el procedimiento inspectivo con respecto al incumplimiento del pago de la Bonificación por Alta Especialización que le correspondía al ex trabajador Demetrio Primitivo Juárez Visa, del periodo 03/03/2021 a 31/12/2021 y 01/03/2022 a 31/08/2023
- Que, con el informe Final de Instrucción N°053-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF, de fecha 06 de marzo del 2023, Propuesta de Sanción o de Archivo, propone como sanción de multa a imponer, lo siguiente:

CONDUCTA INFRACTORA	CALIFICACIÓN	AFECTADOS	MULTA S/
No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 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, conforme al detalle de los cuadros N.º 01 y 02 detallados en el acápite segundo de la medida de requerimiento, con los respectivos intereses hasta la fecha efectiva de su pago.	GRAVE	1	1.57 UIT S/. 7,222.00
Incumplimiento de la medida de requerimiento notificado a través de la casilla electrónica el día 19 de diciembre de 2022, a fin de que se envíe a través de la casilla electrónica hasta las 23:59 horas del día 23 de diciembre de 2022, la documentación que acredite el cumplimiento íntegro de lo ordenado en el numeral 1) del acápite primero de la "medida de requerimiento".	MUY GRAVE	1	2.63 UIT S/. 12,098.00
No enviar y/o presentar (hasta las 23:59 horas del día 15 de diciembre de 2022) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral 1) del "segundo requerimiento de información" notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 12 de diciembre del 2022, información/documentación necesaria y requerida para la	GRAVE	1	1.57 UIT S/. 7,222.00



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH  
FECHA: 24 de Setiembre 2024

realización de las actuaciones inspectivas de manera virtual en el marco de las materias en "relaciones laborales" a fiscalizar.			
<b>TOTAL</b>			<b>S/.26, 542.00</b>

➤ A través de la Resolución de Sub Intendencia N° 150-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA, resuelve imponer sanción de multa por el monto de S/.19, 320.00, ello en merito a la determinación de la sanción a imponer, el cual se consigna a detalle:

N°	MATERIA	INFRACCIÓN	CALIFICACIÓN	AFECTADOS	MULTA S/
1	RELACIONES LABORALES	No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 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, conforme al detalle de los cuadros N° 01 y 02 detallados en el acápite segundo de la medida de requerimiento, con los respectivos intereses hasta la fecha efectiva de su pago.	GRAVE	1	S/. 7,222.00
2	LABOR INSPECTIVA	Incumplimiento de la medida de requerimiento notificado a través de la casilla electrónica el día 19 de diciembre de 2022, a fin de que se envíe a través de la casilla electrónica hasta las 23:59 horas del día 23 de diciembre de 2022, la documentación que acredite el cumplimiento íntegro de lo ordenado en el numeral 1) del acápite primero de la "medida de requerimiento".	MUY GRAVE	1	S/.12, 098.00
3	LABOR INSPECTIVA	No enviar y/o presentar (hasta las 23:59 horas del día 15 de diciembre de 2022) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral 1) del "segundo requerimiento de información" notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 12 de diciembre del 2022, información/documentación necesaria y requerida para la realización de las actuaciones inspectivas de manera virtual en el marco de las materias en "relaciones laborales" a fiscalizar.	GRAVE	1	S/.7,222.00
<b>TOTAL</b>					<b>S/.26, 542.00</b>



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

Es decir, que de los (03) Conceptos de multa propuestos inicialmente los mismos que se encuentran acogidos a la multa.

1. Incumplimiento de la medida de requerimiento notificado a través de la casilla electrónica el día 19 de diciembre de 2022, a fin de que se envíe a través de la casilla electrónica hasta las 23:59 horas del día 23 de diciembre de 2022, la documentación que acredite el cumplimiento íntegro de lo ordenado en el numeral 1) del acápite primero de la "medida de requerimiento". No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 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, conforme al detalle de los cuadros N° 01 y 02 detallados en el acápite segundo de la medida de requerimiento, con los respectivos intereses hasta la fecha efectiva de su pago.
2. 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 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, la entidad **NO CUMPLIÓ** con pagar la Bonificación por Alta Especialización al ex trabajador Demetrio Primitivo Juárez Visa.
3. No enviar y/o presentar (hasta las 23:59 horas del día 15 de diciembre de 2022) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral 1) del "segundo requerimiento de información" notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 12 de diciembre del 2022, información/documentación necesaria y requerida para la realización de las actuaciones inspectivas de manera virtual en el marco de las materias en "relaciones laborales" a fiscalizar.

Que, estando la sanción impuesta, del contenido de la Resolución de Sub Intendencia N°150-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA, se tiene que:

- a) Con respecto a la **primera infracción acogida**, es necesario precisar que el requerimiento de información fue notificado vía casilla electrónica del Gobierno Regional de Moquegua, en fecha **19 de Diciembre del 2022**, siendo fecha límite para envío el 23 de diciembre del 2022 a través de casilla electrónica para la recepción y emisión de las actuaciones documentarias ante SUNAFIL que se encontraba a cargo de la Jefatura de Recursos Humanos, la cual en ese entonces (2022), se encontraba a cargo el servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, periodo en el cual presentaron los requerimientos de información por parte de la entidad SUNAFIL, quien pese a contar con el usuario y contraseña de la casilla electrónica de SUNAFIL no remitió la información solicitada mientras desempeñó el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, del mismo modo, del descargo efectuado por el jefe de la oficina de recursos humanos (nueva gestión), en fecha 02 de marzo del 2023, se desprende que en el proceso de transferencia no se comunicó sobre notificaciones de requerimiento de información pendiente de atención respecto a SUNAFIL. Bajo ese entender, el responsable de que el Gobierno Regional Moquegua haya omitido la presentación de la información requerida por SUNAFIL en fecha 19 de diciembre del 2022, es quien desempeñó el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos periodo 01 de Diciembre del 2022 al 02 de Enero del 2023, que en este caso vendría a ser el servidor Abog. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, siendo su actuar lo que ha generado la imposición de la multa por parte de SUNAFIL.

Sin perjuicio de lo antes mencionado y de manera adicional es preciso indicar que el jefe de la oficina en mención - periodo 2022-habría estado en posibilidad de subsanar el incumplimiento de pago de dicha bonificación, dado que la información requerida vertía sobre dicho tema y fue puesto de su conocimiento el **19 de Diciembre del 2022**, en consecuencia, tenía pleno conocimiento que la entidad se encontraba en falta pero que era posible la subsanación de ésta, sin embargo, no efectuó trámite alguno para el pago, permitiendo así que SUNAFIL requiera mayor información y acredite el incumplimiento de dicho pago, hasta llegar a la fase sancionadora, más aún, se debe resaltar que el servidor en mención tenía pleno conocimiento que al tratarse de una nueva gestión gubernamental no podría lograrse tramitar el pago durante los primeros meses del año 2023, dado que debido a que la apertura de metas y asignación presupuestal, por razones presupuestarias normalmente se activan pasado el primer o segundo mes del año en curso, siendo así es notoria la omisión de acción por parte del Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, quien en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en el periodo 2022, no realizó trámite alguno para poder cumplir y/o subsanar la observación de incumplimiento inspeccionada por SUNAFIL.

- b) Con respecto a la **segunda infracción acogida**, es necesario precisar que la Bonificación por alta especialización corresponde ser otorgada a favor del personal obrero que labora sujeto al régimen de Construcción Civil, que ostente la categoría de Operario Armador, y cuente con una debida especialización comprobada en el presente caso el Sr. Demetrio Primitivo Juárez Visa laboraba en ésta Entidad Regional bajo el Régimen de Construcción Civil, desempeñando la categoría de Operario en el cargo de Armador, 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 dicho pago se realiza en base a la información y al cálculo remitido en las planillas de remuneraciones tramitadas por la Oficina de Recursos Humanos, en ese sentido, se ha verificado que en el periodo comprendido desde el **03 de Marzo del 2021 al 11 de Agosto del 2021**, se desempeñó como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos el Lic. **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**; y desde el **12 de Agosto hasta el 31 de diciembre de 2021**, se desempeñó como Jefe de la Oficina de Recurso Humanos la Lic. **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, por lo que ambos servidores son responsables de no haber cumplido con el pago oportuno de la Bonificación por Alta Especialización en favor del trabajador Demetrio Primitivo Juárez Visa, lo que ha generado la imposición de la multa por parte de SUNAFIL.



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

- c) Con respecto a la **tercera infracción acogida**, es necesario precisar que, el enviar y/o presentar (hasta las 23:59 horas del día 15 de diciembre de 2022) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral 1) del "segundo requerimiento de información" notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 12 de diciembre del 2022, información/documentación necesaria y requerida para la realización de las actuaciones inspectivas de manera virtual en el marco de las materias en "relaciones laborales" a fiscalizar, conducta considerada como una infracción grave a la labor inspectiva de conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 46 del RLGIT, es necesario precisar que el no presento la documentación vía casilla electrónica hasta el plazo en fecha **15 de Diciembre del 2022**, al respecto cabe precisar que la casilla electrónica para la recepción y emisión de las actuaciones documentarias ante SUNAFIL, se encontraba a cargo de la Jefatura de Recursos Humanos, la cual en ese entonces (2022), se encontraba a cargo el servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, periodo en el cual se solicitó los requerimientos de información materia de análisis, quien pese a contar con el usuario y contraseña de la casilla electrónica de SUNAFIL no remitió la información solicitada mientras desempeñó el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, del mismo modo, del descargo efectuado por el jefe de la oficina de recursos humanos (nueva gestión). Bajo ese entender, el responsable de que el Gobierno Regional Moquegua haya omitido la presentación de la información requerida por SUNAFIL en fecha 15 de diciembre del 2022, es quien desempeñó el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos periodo 01 de Diciembre del 2022 al 02 de Enero del 2023, que en este caso vendría a ser el servidor Abog. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, siendo su actuar lo que ha generado la imposición de la multa por parte de SUNAFIL

Que, se ha acreditado 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 03 de marzo del 2021 al 11 de agosto del 2021, al no haber cumplido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Demetrio Primitivo Juarez Visa-, en la servidora Lic. **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en el periodo comprendido entre el 12 de agosto del 2021 hasta el 31 de Agosto del 2022 al no haber cumplido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Demetrio Primitivo Juarez Visa y del servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en el periodo 31 de agosto del 2022 al 02 de enero del 2023, al no haber cumplido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Demetrio Primitivo Juarez Visa, periodo que se inició el procedimiento inspectivo con la Orden de Inspección N° 584-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, al haber omitido realizar las acciones propias a su cargo a fin de presentar la información a SUNAFIL y para lograr subsanar la falta observada por SUNAFIL y proceder con el pago requerido (como reintegro) de Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Demetrio Primitivo Juarez Visa.

Que, es menester señalar que la Autoridad del Servicio Civil, ha establecido precedente administrativo de observancia obligatoria referente a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones. **Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR7TSC "Aplicación del principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones"**.

Por lo que, uno de los presupuestos que deben concurrir para determinar el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, es la existencia de una imputación objetiva producto de la investigación preliminar, la misma que deberá estar premunida de elementos suficientes que permita presumir la existencia de una conducta activa u omisiva constitutiva de infracción sancionable.

Que, se debe tener en cuenta, que en materia sancionadora el principio de Legalidad impide que se pueda atribuir la comisión de una falta, si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la Ley, como lo ha expresado el Tribunal Constitucional (Expediente N° 0102002-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 del Procedimiento Administrativo General, en su Artículo IV.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: **1.1.Principio de Legalidad.**- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

## 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 (...)"*.



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

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 habrían incurrido los Servidores **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA, PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA, YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, han realizado actos de negligencia en el desempeño de sus funciones, falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber infringido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Demetrio Primitivo Juárez Visa, periodo que se inició el procedimiento inspectivo con la Orden de Inspección N° 584-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, al haber omitido realizar las acciones propias a su cargo a fin de presentar la información a SUNAFIL

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:

- 
- Los procesados NO son incapaces mentales, debidamente comprobado por autoridad competente;
  - 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;
  - NO se desprende que los procesados hubieren cometido la falta imputada en cumplimiento de un deber legal, función, cargo o comisión que se le hubiese encomendado;
  - 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;
  - La falta cometida NO fue por un actuar funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos;
  - 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**:

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se ha identificado afectación directa al interés jurídico protegido.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.
- 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.
- Las circunstancias en que se comete la infracción: La infracción se cometió en parte del periodo del transcurso de su gestión.
- La concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: Si se advierte esta condición.
- La reincidencia en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.

# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH  
FECHA: 24 de Setiembre 2024

- 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 **PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA:**

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se ha identificado afectación directa al interés jurídico protegido.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.
- 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.
- Las circunstancias en que se comete la infracción: La infracción se cometió el transcurso de su gestión.
- La concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: Si se advierte esta condición.
- La reincidencia en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- 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 los servidor procesado **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE:**

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se ha identificado afectación directa al interés jurídico protegido.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.
- 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.
- Las circunstancias en que se comete la infracción: La infracción de la falta respecto al incumplimiento de pago de la Bonificación (BAE) al servidor en mención, no se cometió en el transcurso de su gestión.
- La concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: Si se advierte esta condición.
- La reincidencia en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- 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 el Informe Final N° 342-2024-GRM/GGR/ORA al servidor procesado **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, recepcionado por este en fecha 18 de Junio 2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, el mismo que a través de la Carta S/N de fecha 04 de Julio del 2024 solicita se fije fecha y hora para su Informe Oral;

Que, en la diligencia de Informe Oral de fecha 05 de julio del 2024, el servidor **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA** indica lo siguiente:

- Que, *presentó, medios probatorios adjuntado la Carta N° 086-2024 alcanzando informes de los residentes evidenciando que, no se habría realizado el requerimiento de pago del BAE al trabajador DEMETRIO PRIMITIVO JUAREZ VISA.*
- Que, *procede a detallar como nace el Pago del requerimiento de los trabajadores, para que puedan laborar en el Gobierno Regional de Moquegua, precisando que nace de un expediente técnico de la Gerencia Regional de Infraestructura. Sub Gerencia de Obras y el Residente de Obras; a ellos se les asigna para que puedan realizar el requerimiento de la misma y dentro de ella pueden realizar el requerimiento del personal por categoría correspondiente y es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, quien toma el personal de acuerdo a lo que solicita la Gerencia Regional de Infraestructura. Sub Gerencia de Obras y el Residente, se puede precisar que el personal que ingresó a laborar en su periodo, no se señalaron en los requerimientos, que necesitaban personal de Alta Especialización, por lo tanto, en los analíticos del expedientes técnico no contemplaba el pago de la Bonificación de Alta Especialización, presumiendo que los residentes de obras, no detallaron que se realice el pago de dicha bonificación.*
- Que, *señala en su periodo como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, al servidor Demetrio Primitivo Juárez Visa no se le habría realizado el pago y a raíz de que la SUNAFIL en el mes de Octubre del 2022 realiza una inspección*



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

de trabajo de la obra de **INSTALACIÓN DE COBERTURAS LIVIANAS COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN A LA RADIACIÓN UV DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE BÁSICAS REGULARES DE NIVEL PRIMARIO BAJO LAS JURISDICCION DE LA UGEL DE MARISCAL NIETO**, entrevistando a los trabajadores, les preguntan si se les está pagando dicha bonificación y ellos aducen que no se les está pagando, a raíz de ello se puede verificar que el servidor laboró desde el mes de marzo del 2021 y a raíz de esa inspección es que la SUNAFIL notifica en fecha 2022 cuando el suscrito ya no laboraba culminando el 11 de setiembre del 2021.

- d) Que, sustenta el suscrito e indica los Tareos y el control de tiempo queda a conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos con un Informe, donde el Residente de Obra remite al Sub Gerente de Obras y con un proveído la Gerencia Regional de Infraestructura remite a la Oficina de Recursos Humanos dicho control de tiempo correspondiente para que se pague, indicando allí la categoría y la labor que realiza y los días trabajados, precisando que, en el Informe del residente nadie solicitó el pago de la BAE, no detallan en los informes de Tareos o Control de Tiempo que se hace una labor de Alta Especialización por lo tanto, se presume que, el servidor continuaba realizando una labor como operario.
- e) Que, manifiesta en la Tabla Salarial de Construcción Civil CAPECO, en el Sector Público no contempla el pago de BAE para el sector público, más SI en el sector privado, indica que, el BAE se ha ganado por negociación colectiva en las construcciones civiles que forman sus sindicatos o sub sindicatos de cada obra, en el cual ellos tienen un gremio y a través del cual ellos pudieron hacer su negociación colectiva para que, así puedan solicitar el pago de la BAE, el cual no se dio, por lo que el trabajador no solicitó que se le realice el pago en su periodo, en los informes del Residente de Obra, contando con tres residentes y un supervisor que firman el Tareo o Control de Tiempo, donde no se indica en el periodo que hace una labor de alta especialidad y tampoco figura en el expediente técnico que se tiene que pagar esta bonificación, porque no lo contemplaron en los analíticos
- f) Que, en relación a lo indicado, adjunta documentos como PRUEBAS NUEVAS:
- INFORME N 092-2021-GRM-GRI-SGO-RO-RQM
  - INFORME N 140-2021-GRM-GRI-SGO-RO
  - INFORME N 211-2021-GRM-GRI-SGO-RO
  - INFORME N 282-2021-GRM-GRI-SGO-RO
  - INFORME N 348-2021-GRM-GRI-SGO-RO
  - INFORME N 401-2021-GRM-GRI-SGO-RO
  - INFORME N 440-2021-GRM-GRI-SGO-RO
  - INFORME N 491-2021-GRM-GRI-SGO-RO
  - INFORME N 565-2021-GRM-GRI-SGO-RO-EEFF
  - INFORME N 616-2021-GRM-GRI-SGO-RO-EEFF
- g) Que, finaliza su Informe Oral, solicitando se deje sin efecto los cargos que se le atribuyen con responsabilidad administrativa y por ende SOLICITA QUE SE LE ABSUELVA de los cargos Y se realice el ARCHIVO del presente caso.



Que, de la investigación realizada y el Informe Oral del servidor **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA** que obra en el presente Expediente y conforme a lo mencionado en los párrafos precedentes, se desvirtúa en parte los fundamentos de las imputaciones contenidas en la Resolución Administrativa Regional N° 121-2024-ORA/GR.MOQ de fecha 12 de abril del 2024 del Órgano Instructor, indicando que, el proceso del pago de la Bonificación de Alta Especialización al servidor Demetrio Primitivo Juárez Visa, en el periodo del 03 de marzo de 2021 hasta el 11 de agosto del 2021, periodo en el que estuvo desempeñándose como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, 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 Demetrio Primitivo Juárez Visa. En ese entender, se identifica que existía responsabilidad como Jefe de Recursos Humanos, ya que debió delegar al personal encargado de realizar las planillas, a efectos que coordine conjuntamente con el área usuaria si correspondía o no, realizar el pago de la BAE, al servidor Demetrio Primitivo Juárez Visa.

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° 342-2024-GRM/GGR/ORA a la servidora procesada **AYDA PAULINA PFOCCOALATA**, recepcionada en fecha 17 de Junio 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 el Informe Final N° 342-2024-GRM/GGR/ORA al servidor procesado **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, recepcionado en fecha 18 de Junio 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

# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 24 de Setiembre 2024

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 grave, 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 N° 342-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 03 de junio 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 imponer la **SANCIÓN de AMONESTACIÓN ESCRITA**, por las faltas administrativas disciplinarias contempladas en 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 N° 342-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 03 de junio 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).

Que, este Órgano Sancionador para la determinación de la sanción aplicable, corrobora parcialmente los criterios establecidos en el Informe de Órgano Instructor, Informe N° 342-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 03 de junio 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 el servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE** le corresponde imponer la **SANCIÓN de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR (25) 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, PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA, YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, 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



# Resolución Jefatural

N° 0134-2024-GRM/ORA-ORH  
FECHA: 24 de Setiembre del 2024

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. – IMPONER** al servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por un periodo de **(25) 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 CUARTO. - 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 QUINTO. - 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 Albujar Dpto. 303 bloque N° 07 Distrito de San Antonio - Moquegua.

**ARTÍCULO SEXTO. - DISPONER** que la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios notifique el presente acto resolutivo a **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en la dirección domiciliaria indicada por el Área de Registro y Escalafón: Vallecito Mz. L Lt. 06 – Distrito Samegua - Moquegua.

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

**ARTÍCULO OCTAVO.- REMITASE** 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 NOVENO. - 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 REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS  
ABOG. EDISON EDGARDO LUIZ ROSADO  
JEFE DE LA OFICINA REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS