

Resolución Jefatural

N° 169-2024-GRM/ORA-ORH
FECHA: 22 de Octubre del 2024

VISTO:

El recurso de reconsideración de fecha 24 de setiembre de 2024 interpuesto por Yohuel Edison Mamani Quispe, en contra de la Resolución Jefatural N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD de fecha 04 de setiembre del 2024, por la cual se impuso la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por 25 días calendarios, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 191º 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 2º 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 44º 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, bajo el marco de las competencias y funciones establecidas en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y de acuerdo a las reglas dispuestas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N 30057 - Ley del Servicio Civil”, versión actualizada aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; es que el Órgano Sancionador resolvió acoger la propuesta de sanción del Órgano Instructor, imponiendo mediante Resolución Jefatural N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD de fecha 04 de setiembre del 2023, la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES por un periodo de (25) días calendarios, al servidor Yohuel Edison Mamani Quispe, al haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal d) La negligencia en el desempeño de sus funciones, del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; por no haber realizado su entrega de cargo de manera oportuna a la gestión entrante documento en el cual debía constar la entrega del usuario y contraseña de la CASILLA ELECTRONICA SUNAFIL, a ser utilizado por el nuevo funcionario que asumiera el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, para verificar y atender los requerimientos realizados por SUNAFIL y el no haber cumplido con sus funciones de manera eficiente en favor de la Entidad, al omitir actualizar la información de contacto ante SUNAFIL (correo: aluis@regionmoquegua.gob.pe, cuya contraseña se desconocía), y darla ésta a conocer a la nueva gestión entrante; notificándose la citada resolución con fecha 06 de setiembre del 2024;

Que, al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, es que con fecha 24 de setiembre de 2024, interpuso **RECURSO DE RECONSIDERACIÓN** contra la Resolución Jefatural N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD de fecha 04 de setiembre del 2024, con Reg. Doc. N° 0259689 y Reg. Exp. N° 01747357, señalando que en la resolución impugnada existe un vicio jurídico (defecto que comprende la aplicación de reglas procesales) en cumplimiento a la Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, asimismo indica que los cargos imputados no pueden ser considerados como negligencia en el desempeño de sus funciones, en vista que no enmarcan bajo el principio de tipicidad, por haberse procesado a tres servidores en un solo procedimiento administrativo disciplinario, teniendo diferentes presuntas faltas; donde no se aplica la figura de Concurso de Infractores; por lo que SOLICITA la nulidad de la RESOLUCIÓN JEFATURAL Nro. 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD para lo cual anexa: a) INFORME TECNICO N° 001692-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 13 de noviembre del 2023 Sobre la noción de la figura del concurso de infractores en el procedimiento administrativo disciplinario b) INFORME TECNICO N° 001816-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 07 de setiembre del 2021 Sobre la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario por la falta consistente en no haber cumplido con la entrega de cargo al cese.

Que, al respecto, el numeral 18 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N° 30057 - Ley el Servicio Civil” versión actualizada, establece que: “Contra las resoluciones que ponen fin al PAD, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción (...)”;



Resolución Jefatural

N° 169-2024-GRM/ORA-ORH
FECHA: 22 de Octubre del 2024

Que, de igual manera el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, precisa que es indispensable que el impugnante, sustente su recurso de reconsideración con la presentación de prueba nueva; tal y como también lo dispone el artículo 219° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, que establece que el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días, dicho recurso se sustentará en la presentación de **prueba nueva** que será interpuesta ante el órgano sancionador que impuso la sanción, quien se encargará de resolverlo;

Que, sobre el recurso de reconsideración, Juan Carlos Morón Urbina señala que es el recurso optativo que puede interponer el administrado ante la misma autoridad emisora de una decisión controvertida, a fin de que evalúe la nueva prueba aportada, y por acto de contrario imperio proceda a modificarlo o revocarlo. *“El fundamento de este recurso radica en permitir que la misma autoridad administrativa que conoció del procedimiento revise nuevamente el caso y pueda corregir sus equivocaciones de criterio y análisis. (...)”*;

Que, previo al pronunciamiento sobre el fondo del recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante, corresponde determinar si éste fue presentado dentro del plazo establecido, advirtiéndose que la resolución impugnada fue notificada al impugnante el día 06 de setiembre del 2024, habiendo interpuesto su recurso de reconsideración ante el órgano competente con fecha 24 de setiembre de 2024, es decir dentro del plazo legal establecido de quince (15) días de notificado, por lo que corresponde su evaluación y pronunciamiento;

ANÁLISIS DEL RECURSO DE RECONSIDERACION

Que, como se aprecia del recurso de reconsideración objeto de análisis, el impugnante señala lo siguiente:

III. FUNDAMENTOS DE HECHO:

- 3.1 *Que, mediante RESOLUCIÓN JEFATURAL Nro. 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD se resuelve en su ARTICULO 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.*
- 3.2 *En ese sentido, es preciso indicar que en la resolución en mención se identifica un vicio jurídico (Defecto que comprende la aplicación defectuosa o inaplicación de reglas procesales) en cumplimiento a la Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, debido a que no se ha respetado el debido proceso ya que, en el numeral de IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR, se observa que se menciona a los funcionarios ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA, AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA y a mi persona YOHUEL EDINSON MAMANI QUISPE, lo cual ha sido considerado con la figura del concurso de infractores en el presente procedimiento administrativo disciplinario. Asimismo, se nos sanciona en una sola Resolución, resaltándose nuevamente la figura de concurso de infractores.*
- 1.3 *Según INFORME TECNICO N° 001692-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 13 de noviembre del 2023 Sobre la noción de la figura del concurso de infractores en el procedimiento administrativo disciplinario. 2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 001941- 2021-SERVIR-GPGSC1 (disponible en www.gob.pe/servir), en los siguientes términos: [...] 2.8 Al respecto, sobre la aplicación de la figura del concurso de infractores, resulta menester señalar que a tenor de lo establecido en la Resolución N° 001250-2017- SERVIR/TSC-Primera Sala,*



Resolución Jefatural

N° 169-2024-GRM/ORA-ORH
FECHA: 22 de Octubre del 2024

emitida por el Tribunal del Servicio Civil, la aplicación de la figura del concurso de infractores no está supeditada a la simple existencia de un suceso fáctico del cual se presume la participación de varias personas (servidores y/o funcionarios), sino, principalmente, lo que definiría a dicha figura es que una pluralidad de agentes, de forma conjunta, ha participado - en un mismo espacio o tiempo- de un único hecho y, como tal, éste resulte siendo imputable a todos ellos como falta disciplinaria; determinándose con ello que -por excepción- las autoridades competentes que participarían en el procedimiento administrativo sean definidas según las reglas del numeral 13.2 del punto 13 de 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). Un ejemplo claro de lo antes señalado vendría a ser los miembros de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, conforme se ha referido en el Informe Técnico N° 1912-2016-SERVIR/GPGSC.

2.9 Asimismo, de acuerdo al numeral 61 de la referida resolución del Tribunal del Servicio Civil, se ha señalado que, para la configuración del concurso de infractores, debe darse la presencia correlativa de los siguientes presupuestos: [...]

- (i) Pluralidad de infractores, es decir la existencia de más de un servidor y/o funcionario público en un mismo lugar o tiempo.
- (ii) Unidad de hecho, esto es que el mismo suceso fáctico sea cometido por todos los infractores en un mismo lugar o tiempo.
- (iii) Unidad de precepto legal o reglamentario vulnerado, es decir que la misma infracción catalogada como falta sea atribuible -por igual- a todos los infractores (...)

1.4 Que, en la mencionada Resolución, se me imputan los siguientes cargos:

- ✓ Que, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, se le atribuye el no haber realizado su entrega de cargo de manera oportuna a la gestión entrante documento en el cual debía constar la entrega del usuario y contraseña de la CASILLA ELECTRONICA SUNAFIL, a ser utilizado por el nuevo funcionario que asumiera el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, para verificar y atender los requerimientos realizados por SUNAFIL, (...).
- ✓ Que, del mismo modo, se le atribuye al servidor Yohuel Edison Mamani Quispe, que en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, el no haber cumplido con sus funciones de manera eficiente en favor de la Entidad, al omitir actualizar la información de contacto ante SUNAFIL (correo: aluis@regionmoquegua.gob.pe, cuya contraseña se desconocía), y darla ésta a conocer a la nueva gestión entrante, (...) entendiéndose básicamente como el acto de negligencia 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.

3.5 Se puede observar claramente que en la misma resolución se le imputan cargos diferentes a los funcionarios sancionados, como se detalla:

- ✓ 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 Hernán Ismael Larico Ancco, en el periodo 19 de marzo del 2021 al 11 de agosto del 2021
- ✓ Que, 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 Hernán Ismael Larico Ancco; en el periodo 12 de agosto del 2021 al 31 de diciembre del 2021.

3.6 Para la configuración del concurso de infractores, debe darse la presencia correlativa de los siguientes presupuestos: [...] (i) Pluralidad de infractores, es decir la existencia de más de un servidor



Resolución Jefatural

N° 169-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 22 de Octubre del 2024

y/o funcionario público en un mismo lugar o tiempo. (ii) Unidad de hecho, esto es que el mismo suceso fáctico sea cometido por todos los infractores en un mismo lugar o tiempo. (iii) Unidad de precepto legal o reglamentario vulnerado, es decir que la misma infracción catalogada como falta sea atribuible -por igual- a todos los infractores [...]

3.7 Sobre el particular debo indicar que, los cargos imputados no pueden ser considerados como negligencia en el desempeño de mis funciones en vista de que no enmarca bajo el principio de tipicidad y en merito a lo que procedo a indicar:

✓ Según el INFORME TECNICO N° 001816-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 07 de setiembre del 2021 Sobre la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario por la falta consistente en no haber cumplido con la entrega de cargo al cese.

(...)

2.5 Por tanto, las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas mediante norma que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable de acuerdo al régimen disciplinario aplicable a sus servidores.

2.6 Bajo ese marco, es oportuno recordar que desde el 14 de setiembre de 2014 la posibilidad de iniciar un PAD para el deslinde de responsabilidad disciplinaria contra un servidor público indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 728, 1057 o Ley N° 30057) está condicionada a que dicho incumplimiento se encuentre expresamente tipificado como una falta en las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC); esto es, en las faltas previstas en el artículo 85° de la LSC o las faltas previstas en el RIT o RIS de la entidad).

2.7 De la misma manera, es sumamente relevante tener presente que de acuerdo al artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC): “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. (...)”

De lo anterior, resulta claro que la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) bajo el marco del régimen disciplinario de la LSC solo resulta posible por faltas cometidas en el “ejercicio de las funciones de o la prestación de servicios”, circunstancia que presupone -evidentemente- que conducta tipificada como falta hubiera sido cometida mientras el servidor tiene, o hubiera tenido, vinculación con la entidad. Por consiguiente, cualquier conducta cometida fuera del ámbito del ejercicio de las funciones del servidor y/o que no se encontrara tipificada dentro del catálogo de faltas previstas por la LSC, el RIT o RIS de la entidad, no es posible de ser conocida a través del PAD de la LSC, sin perjuicio de cualquier otro tipo de responsabilidad a que hubiera lugar (civil, penal)

(...)

2.9 Teniendo presente el marco normativo antes descrito, es de señalar que las entidades públicas -en ejercicio de su poder de dirección- se encuentran facultadas para disponer a través de sus instrumentos de gestión interna que los funcionarios, directivos y/o servidores cuyo vínculo contractual se extinga (ya sea por renuncia, despido o por no renovación de contrato), están obligados a efectuar la respectiva “entrega de cargo”; sin embargo, en la medida que la posibilidad de exigir responsabilidad disciplinaria a un servidor público requiere de que la conducta sea cometida en el ejercicio de sus funciones (lo que a su vez supone la existencia de vínculo), las entidades deben cuidar que la



Resolución Jefatural

N° 169-2024-GRM/ORA-ORH
FECHA: 22 de Octubre del 2024

obligación de “entrega de cargo” sea exigible para el servidor cuando aún existe vinculación con su entidad (por ejemplo el último día de labores).

Así pues, en estos casos, a efectos de una adecuada tipificación en irrestricto respeto al principio de debido procedimiento, corresponderá a las autoridades del PAD subsumir el incumplimiento de la obligación antes mencionada en alguna de las faltas previstas en el régimen disciplinario de la LSC.

2.10 Caso contrario, es decir, si la entidad hubiera regulado la exigibilidad de la entrega de cargo para una fecha posterior a la de su desvinculación, el deslinde de responsabilidades por su incumplimiento no podría ser realizado a través del PAD de la LSC (pues se produciría cuando ya no tenía vinculación, no siendo en ejercicio de sus funciones, ni encuadrándose dicha conducta en alguno de los supuestos descritos en el art. 262 del TUO de la LPAG).

3.8 Se SOLICITA la nulidad de la RESOLUCIÓN JEFATURAL Nro. 068-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD debido a los preceptos de un vicio jurídico (Defecto que comprende la aplicación defectuosa o inaplicación de reglas procesales) en cumplimiento a la Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, por haberse procesado a tres servidores en un solo procedimiento administrativo disciplinario, teniendo diferentes presuntas faltas; donde no se aplica la figura de Concurso de Infractores y asimismo imputar cargos en mi contra por no haber presentado la entrega de cargo sin considerar lo prescrito en el INFORME TECNICO N° 001816-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 07 de setiembre del 2021. Conforme a lo indicado, el acto impugnado debe ser declarado nulo.

IV. NUEVA PRUEBA:

A fin de acreditar la interposición de este recurso de reconsideración como medios de prueba nueva adjunto lo siguiente:

- ✓ INFORME TECNICO N° 001692-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 13 de noviembre del 2023 Sobre la noción de la figura del concurso de infractores en el procedimiento administrativo disciplinario.
- ✓ INFORME TECNICO N° 001816-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 07 de setiembre del 2021 Sobre la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario por la falta consistente en no haber cumplido con la entrega de cargo al cese.

Que, en relación a la nueva prueba, el autor Morón Urbina señala: “Precisamente para nuestro legislador no cabe la posibilidad de que la autoridad instructora pueda cambiar el sentido de su decisión con solo pedírsele, pues se estima que dentro de una línea de actuación responsable el instructor ha emitido la mejor decisión que a su criterio cabe en el caso en concreto y ha aplicado la regla jurídica que estima idónea. Por ello, perdería seriedad pretender que pueda modificarlo con tan solo un nuevo pedido o una nueva argumentación sobre los mismos hechos. Para habilitar la posibilidad del cambio de criterio, la ley exige que se presente a la autoridad un hecho tangible y no evaluado con anterioridad, que amerite reconsideración”; y justifique la revisión del análisis ya efectuado acerca de alguno de los puntos materia de controversia. Justamente lo que la norma pretende es que sobre un punto controvertido ya analizado se presente un nuevo medio probatorio, pues solo así se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su propio análisis;

Que, de lo señalado se desprende que para la presentación del recurso de reconsideración contra el acto que es materia de cuestionamiento deberá sustentarse en “nueva prueba”, debiendo adjuntar medios probatorios que no obren en el expediente administrativo, que no fueron conocidos y no hayan sido analizadas anteriormente por las autoridades; toda vez que, la nueva prueba podría conducir a la autoridad a modificar o revocar su decisión.

Que, del análisis realizado a la nueva prueba ofrecida por el impugnante en su recurso de reconsideración, se puede concluir lo siguiente:



Resolución Jefatural

N° 169-2024-GRM/ORA-ORH

FECHA: 22 de Octubre del 2024

- El impugnante ha ofrecido como nueva prueba el *INFORME TECNICO N° 001692-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 13 de noviembre del 2023, sobre la noción de la figura del concurso de infractores en el procedimiento administrativo disciplinario, de lo que se puede acreditar efectivamente que existe un vicio al no haberse llevado correctamente el procedimiento administrativo disciplinario, puesto que, la aplicación de la figura del concurso de infractores no está supeditada a la simple existencia de un suceso fáctico del cual se presume la participación de varias personas (servidores y/o funcionarios), sino, principalmente, lo que definiría a dicha figura es que una pluralidad de agentes, de forma conjunta, han participado - en un mismo espacio o tiempo- de un único hecho y, como tal, éste resulte siendo imputable a todos ellos como falta disciplinaria; y el INFORME TECNICO N° 001816-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 07 de setiembre del 2021 Sobre la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario por la falta consistente en no haber cumplido con la entrega de cargo al cese. De lo que se puede acreditar que efectivamente al servidor **Yohuel Edison Mamani Quispe** se le atribuye el no haber realizado su entrega de cargo de manera oportuna a la gestión entrante y tomando en consideración lo indicado en el INFORME TECNICO N° 001816-2021-SERVIR-GPGSC en los numerales 2.5, 2.6 y 2.7 resulta claro que la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) bajo el marco del régimen disciplinario de la LSC solo resulta posible por faltas cometidas en el "ejercicio de las funciones de o la prestación de servicios", circunstancia que presupone -evidentemente- que conducta tipificada como falta hubiera sido cometida mientras el servidor tiene, o hubiera tenido, vinculación con la entidad. Por consiguiente, cualquier conducta cometida fuera del ámbito del ejercicio de las funciones del servidor y/o que no se encontrara tipificada dentro del catálogo de faltas previstas por la LSC, el RIT o RIS de la entidad, no es posible de ser conocida a través del PAD de la LSC, sin perjuicio de cualquier otro tipo de responsabilidad a que hubiera lugar (civil, penal). En ese entender se considera que la prueba ofrecida en el recurso de reconsideración si resulta idónea como prueba nueva, ya que dicha prueba no fue expuesta ni evaluada en su oportunidad por las autoridades PAD.*

Que, en virtud a las consideraciones expuestas, corresponde declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de reconsideración sustentado en la prueba nueva señalada en los acápites precedentes al tener la condición de nueva prueba, establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444;

Que, revisado el recurso de reconsideración, se advierte que el mismo ha sido presentado dentro del plazo legal y cumple con los requisitos establecidos en el TUO de la LPAG, por lo que corresponde analizar el fondo del citado recurso administrativo; siendo oportuno citar al tratadista Juan Carlos Morón Urbina (Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Tomo II, 2019, pp. 216-217) quien respecto al recurso de reconsideración sostiene que:

(...) no cabe la posibilidad de que la autoridad instructora pueda cambiar el sentido de su decisión, con solo pedírselo, pues se estima que, dentro de una línea de actuación responsable, el instructor ha tenido la mejor decisión que a su criterio cabe en el caso concreto y ha aplicado la regla jurídica que estima idónea. Por ello, perdería seriedad pretender que pueda modificarlo con tan solo un nuevo pedido o una nueva argumentación sobre los mismos hechos. Para habilitar la posibilidad de cambio de criterio, la ley exige que se presente a la autoridad un hecho tangible y no evaluado con anterioridad, que amerite la reconsideración.

Que, son requisitos de validez del acto administrativo, entre otros, que el Objeto o contenido del mismo debe ajustarse al ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente; es decir, que el acto administrativo no infrinja el ordenamiento jurídico y que no se muestre incongruente con los actos de la función administrativa, provenientes de su potestad. En ese orden de ideas, en ningún caso será admisible un objeto o contenido prohibido por el orden normativo, ni incompatible con la situación de hecho prevista en las normas; ni impreciso, oscuro o imposible de realizar;

Que, la nulidad pleno derecho, o nulidad ipso jure, se da cuando el acto administrativo adolece de cualquiera de sus requisitos esenciales o requisitos de validez. Sobre el particular, Patrón Faura nos



Resolución Jefatural

N° 169-2024-GRM/ORA-ORH
FECHA: 22 de Octubre del 2024

dice: "Será nulo el acto administrativo que ha sido emitido sin tener en cuenta el ordenamiento jurídico, así como ser emitido por la autoridad administrativa o jurisdiccional no competente.";

Que, la nueva prueba presentada por el servidor con el objeto de desvirtuar o de eximir de responsabilidad, conforme a lo dispuesto por la Resolución Administrativa Regional N° 121-2024-ORA/GR.MOQ. de fecha 04 de setiembre del 2024, mediante el cual se impone sanción de SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES por un periodo de (25) días calendarios al servidor Yohuel Edison Mamani Quispe, conforme al análisis precedentemente desarrollado, debe ser declarada fundada en parte, por lo tanto modificar lo dispuesto en el 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 y MODIFICAR a ABSOLVER, al servidor Yohuel Edison Mamani Quispe, por los fundamentos expuestos

Que, en virtud a las consideraciones expuestas, corresponde declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de reconsideración sustentado en la prueba nueva señalada en los acápites precedentes **al tener la condición de nueva prueba**, establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil";

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR FUNDADO EN PARTE el Recurso de Reconsideración interpuesto por el servidor YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE contra la Resolución Administrativa Regional N° 121-2024-ORA/GR.MOQ, en consecuencia, MODIFICAR EL ARTÍCULO TERCERO de la citada resolución. Disponiendo que se le ABSUELVA de la sanción administrativa disciplinaria, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR 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 CUARTO. - DEVOLVER el Expediente a la Secretaria Técnica, Órgano de Apoyo en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, para su administración y custodia.

ARTÍCULO SEXTO.- 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 Y CÚMPLASE



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