

Resolución Jefatural

Nº 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD

Fecha: 04 setiembre del 2024

VISTOS:

Que, el expediente PAD Nº 068-2023 Informe de Precalificación Nº 093-2023-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 31 de octubre del 2023, expedido por la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Resolución Administrativa Regional Nº 407-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023, la misma que inicia Procedimiento Administrativo Disciplinario –PAD; el Informe Nº 303-2024-GRM/GGR.ORA de fecha 20 de mayo del 2024; y

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 191º de la Constitución Política del Perú, concordante, con la Ley Nº 27867 y sus modificatorias por Ley Nº 27902, Ley Nº 28926 y Ley Nº 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, mediante la Ley Nº 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 Nº 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 Nº 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 90º del Reglamento de la LSC;

Que, en concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE (en adelante Directiva Nº 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 Nº 276, 728, 1057 y Ley Nº 30057;

Que, por su parte el Título VI - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Reglamento General de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en su artículo 91º, 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 88º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo 102º del Decreto Supremo Nº 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 Nº 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 91º 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° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD

Fecha: 04 setiembre del 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 Memorándum N° 766-2023-GRM/ORH-ORA, emitido por el Abog. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez – Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, remite a la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios expediente para inicio de acciones – determinación de la existencia de responsabilidad administrativa en el pago de Bonificación de Alta Especialización (BAE) en el periodo comprendido entre el 19 de abril del 2021 hasta el 31 de Diciembre del 2021, con la finalidad de dar inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra de quienes resulten responsables.

FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

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

Que, el primer párrafo del artículo 91 del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso constituyen faltas de carácter administrativo "Toda acción u omisión voluntaria o no que contravenga las obligaciones prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores". Para lo cual se encuentran escritas en el artículo 85° de la Ley 30057-Ley del Servicio Civil y su Reglamento de acuerdo a la directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

Que, el servidor **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones al no 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**, en mérito al cual se ha iniciado el procedimiento de Inspección con Orden de Inspección N° 676-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora



Resolución Jefatural

N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD

Fecha: 04 setiembre del 2024

con Expediente Sancionador N° 41-2023-SUNAFIL-IRE.MOQ/SIFN, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 073-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 139-2023-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 (periodo 12 de Agosto del 2021 al 31 de Agosto del 2022), es presuntamente responsable, al haber transgredido lo dispuesto:

Que, el primer párrafo del artículo 91 del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso constituyen faltas de carácter administrativo "Toda acción u omisión voluntaria o no que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores". Para lo cual se encuentran escritas en el artículo 85° de la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento de acuerdo a la directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

Que, de acuerdo a los hechos descritos, a la servidora **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones al no 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**, en mérito al cual se ha iniciado el procedimiento de Inspección con Orden de Inspección N° 676-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 41-2023-SUNAFIL-IRE.MOQ/SIFN, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 073-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 139-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, la cual contiene el sustento técnico de la infracción; bajo ese entender, nos encontramos ante un acto de negligencia, entendiéndose básicamente como tal al omitirse la diligencia exigible al profesional en el desempeño de su actividad en el ejercicio del cargo, incurriendo así presuntamente en falta de carácter disciplinaria configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

Resolución Jefatural

N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD

Fecha: 04 setiembre del 2024

"Artículo 85°.-Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.

Que, debe tenerse en consideración los argumentos de la Resolución de Sala Plena N. 001-2019-SERVIR/TSC, numeral 31, en el que se estableció como precedente vinculante que: Este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal. Asimismo, resulta pertinente invocar lo establecido en el numeral 29 de la Resolución en mención que sobre la negligencia en el desempeño de las funciones señala que es la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución".

Que, bajo dicho contexto, resulta conveniente resaltar que el presente caso, 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 01 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, 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, actuar negligente, que imposibilitó que la entidad tomara conocimiento oportuno del procedimiento inspectivo; que se realizará oportunamente la entrega de la información requerida por SUNAFIL, y que se cumpla con la medida de requerimiento, impidiendo así la imposición de multa. Cabe indicar que del Anexo N° 01 denominado Acta de Entrega – Recepción de Cargo, consta que el proceso de entrega de cargo habría (aparentemente) culminado el 16 de Enero del 2023, fecha en la cual ya se había incurrido en incumplimiento ante SUNAFIL, disminuyendo la posibilidad de subsanar la falta y cumplir con la medida de requerimiento, más aún, considerando que los plazos en el procedimiento inspectivo y sancionador son cortos, con lo cual la entidad se hizo merecedora a una sanción de imposición de multa, bajo ese entender, es notoria la responsabilidad que recaía en el jefe de la Oficina de Recursos Humanos de realizar su entrega de cargo de manera oportuna y diligente.



Resolución Jefatural

N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD

Fecha: 04 setiembre del 2024

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, lo cual habría permitido que las alertas de notificación fueran atendidas por la Jefatura de Recursos Humanos de la nueva gestión, quien habría recurrido directamente ante SUNAFIL para indagar con respecto a las mismas, empero, el servidor infractor ha omitido actualizar dicha información perjudicando así a la Entidad. Bajo ese entender, es notorio el actuar negligente por parte del servidor Abog. YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE, en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, lo que ha generado la imposición de la multa por parte de SUNAFIL, 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:

"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 **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, , siendo así, todas las actuaciones inspectivas realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, se refieren a materia laboral, por ende es competencia directa de la Oficina de Recursos Humanos. Del mismo modo, se ha incumplido con las disposiciones contenidas en la Directiva N° 004-2017-GRM/ORH aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 095-2017-GR/MOQ de fecha 19/04/2017, cuya finalidad es Garantizar la buena marcha de la gestión administrativa y una adecuada continuidad de las funciones actividades y/o encargos de trabajos de los Órganos y Unidades Orgánicas del Gobierno Regional de Moquegua y salvaguardar el patrimonio y acervo documentario de la institución. Item IV ALCANCE, NUMERAL 4.1 Lo dispuesto en la presente directiva es de aplicación a todos los empleados públicos, funcionarios, empleados de confianza, servidores públicos (nombrado, contratado por funcionamiento y con cargo a proyectos de inversión) y contratados bajo régimen de contratación administrativa de servicios. Numeral 6.4 El empleado hará entrega de cargo el último día de su permanencia en el puesto de trabajo mediante el Acta de Entrega – Recepción de Cargo del Anexo N° 01, el cual deberá tramitarse con la debida anticipación para permitir la verificación de la información contenida en ella y conseguir las visaciones de conformidad respectiva.



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

Que, de los actuados se observa la Resolución Administrativa Regional N° 407-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023, se notificó al servidor ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 16 de Noviembre 2023. Así mismo, se notificó al servidor YOHUEL EDINSON MAMANI QUISPE la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 20 de Noviembre del 2023. Por último, se notificó a la servidora AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 20 de Noviembre del 2023, a efecto de que ejerzan su derecho de defensa, otorgándoles a los servidores el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos;

Que, es preciso señalar que, 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 251;

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 253;

Que, es preciso señalar que, el servidor ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA, CUMPLIÓ, CON PRESENTAR SUS DESCARGOS haciendo uso de su derecho de defensa, habiendo solicitado una prórroga para la presentación de los mismos, como se observa a folios 257; habiendo indicado lo siguiente:

- Que, en el periodo laborado en el Gobierno Regional de Moquegua del 19 de Setiembre 2022 al 11 de Agosto del 2021, me he desempeñado cumpliendo estrictamente mis funciones tal como lo establece el MOF y el Clasificador de cargo de la misma Institución.
- La oficina de Recursos Humanos elabora las planillas en mérito a los Tareos del personal de Construcción Civil que son respaldados con Informes de los Residentes de Obras, Sub Gerente de Obras y Gerencia de Infraestructura del GORE Moquegua.
- En mi periodo laborado como Jefe de la oficina de Recursos Humanos recibo los Tareos e Informes en mención y NO se señala el cargo de Operario Especializado y mucho menos lo solicita el Residente de Obra ni el Sub Gerente de Obra ni mucho menos el Gerente de infraestructura; entonces mi encargado de Planillas no podría generar la planilla con el pago solicitado (BAE).
- Específicamente en el caso del Sr. Hernan Ismael Larico Ancco los Tareos e informes que llegan a la oficina de Recursos Humanos firmados por el residente de obra Ing. Edwin Eduardo Franco Flores y por el supervisor de Obra ING. Edwin Cartagena Quispe no se aprecia el cargo de Operario Especializado (solo con el cargo de operario Y con el nivel de Soldador) esto se demuestra en los tareos que adjunto del año 2021 de los meses laborados. Así mismo debo precisar que en mi periodo los interesados y los jefes inmediatos nunca solicitaron el pago de la Bonificación mencionada (BAE).
- En mi periodo el trabajador en mención NUNCA se acercó al interesado a mi oficina a solicitar verbal o por escrito dicha bonificación (BAE).
- El Residente de la Obra Ing. Edwin Eduardo Franco Flores en mi periodo NO solicito el pago del BAE para su personal como se demuestra en los tareos e informes. Así mismo se observa que dicha Bonificación No se encuentra en el Expediente Técnico de la obra. Solicito se revise el Expediente de la Obra en mención)
- La imputación de Cargos en el presente caso se da en el año 2022 (fecha en que el suscrito ya no laboraba) tal como se señala en la misma Resolución Administrativa Regional N° 406-2023-ORA/GR.MOQ. El incumplimiento del pago de la Bonificación de Alta Especialización (BAE) en contra del Trabajador Hernan Ismael Larico Ancco se puede apreciar que el requerimiento de información fue el 28 de diciembre 2022 otorgándole el plazo de 03 días hábiles para entregar la información (vale decir hasta el 04 de enero 2023); FECHA EN QUE EL SUSCRITO YA NO LABORABA COMO JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.
- Así mismo no se me podría imputar haber actuado de forma negligente, puesto que mi deber como funcionario público era velar por los derechos e intereses del Estado - Gobierno Regional de Moquegua. Situación que No ha sido valorada en la Resolución Administrativa Regional N° 407-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023 más aun teniendo en consideración que el suscrito NO recibió en mi periodo ningún petitorio del interesado, del Residente de OBRA y Jefes Inmediatos para realizar el pago de la Bonificación (BAE) solicitada.

Que, de la investigación realizada que obra en el presente Expediente y conforme a lo mencionado en los párrafos precedentes, no se desvirtúa en su totalidad los fundamentos de las imputaciones



contenidas en la Resolución Administrativa Regional N° 407-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023 del Órgano Instructor, indicando la causa del pago de la Bonificación de Alta Especialización al servidor Hernan Ismael Larico Ancco, en el periodo 19 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 y desde el 01 de marzo de 2022 hasta el 31 de agosto de 2022, aduce que no lo 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 Hernan Ismael Larico Ancco. Cabe resaltar, que existe responsabilidad como Jefe de Recursos Humanos porque debió de realizar las diligencias correspondientes con su equipo de trabajo, conjuntamente con el área usuaria si correspondía el pago de la BAE, para evitar que a efectos posteriores SUNAFIL realice un procedimiento inspectivo, imponiendo una multa que generó perjuicio económico a la entidad por no realizar el pago al servidor Hernán Ismael Larico Ancco.

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

Que, de la revisión de los actuados se desprende que la falta en la cual se habría incurrido en el presente Expediente N° 068-2023, deriva de la imposición de la multa por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en un Expediente Sancionador. **Expediente Sancionador N° 041-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF**, RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°139-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA; ORDEN DE INSPECCION N°676-2022-SUNAFIL-IRE/MOQ.

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

- Requerimiento de Información de fecha 28 de Diciembre del 2022, notificado a la Entidad el 29 de Diciembre del 2023, otorgándole el plazo de 03 días hábiles para entrega de la información solicitada. (vale decir hasta el 04 de Enero del 2023).
- Con Medida de Requerimiento notificada a la Entidad en fecha 17 de Enero del 2023, otorgándole el plazo de 06 días hábiles a fin que se cumpla con acreditar el pago de la Bonificación de Alta Especialización a favor del trabajador Hernán Ismael Larico Ancco, del periodo comprendido entre el 19 de Marzo del 2021 al 31 de Diciembre del 2021, plazo que vencía en fecha 25 de Enero del 2023.
- Con Escrito N° 01 de fecha 26 de Enero del 2023, presentado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos se presenta información solicitando se le otorgue el plazo de 10 días hábiles a fin de cumplir con el pago requerido del BAE.
- Con Imputación de Cargos N° 47-2022-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN de fecha **23 de febrero del 2023** y Acta de Infracción N° 25-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ del 26 de Enero del 2023; para la presentación de Descargos, otorgándose Cinco días hábiles para dicho fin.
- Con Escrito de fecha 02 de marzo del 2023, presentado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos se presenta **DESCARGO**, concluyendo que la representada (gestión 2023-2026), en ningún momento pretende dilatar o se negó a cumplir con el pago del beneficio del ex trabajador, muy por el contrario se viene dando el impulso necesario, dejando en claro, que la anterior gestión no le dio la celeridad respectiva para cumplir con la obligación de pago de Bonificación de Alta Especialización, acción que a la fecha afecta a la representada y más aún al trabajador, empero, se tiene la voluntad de cumplir en el más breve plazo con el derecho laboral del ex trabajador. Asimismo, refiere que no es justa la imposición de las multas propuestas, por lo que considere la reducción de las multas impuestas y un plazo razonable para cumplir con el pago de Bonificación de Alta Especialización al ex trabajador HERNAN ISMAEL LARICO ANCCO, teniendo en cuenta que a la fecha se ha realizado el trámite para la obtención de la certificación presupuestal para el cumplimiento de pago.
- Cedula de Notificación N° 7883-2023, por la cual se notifica la imputación de cargos y acta de Infracción a la Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 15 de marzo del 2023.
- Memorandum N° 373-2023-GRM/PPR, de fecha 16 de Marzo del 2023, emitido por el Procurador Público Regional, por el cual delega facultades, delegando la representación para la actuación administrativa y procesal en los procesos sancionadores, a fin de ejercer la defensa jurídica del estado, procedimiento instaurado por la SUNAFIL – Moquegua, en el Expediente Sancionador N° 00041-2023. Delegación recaída en el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- Con Escrito de fecha 20 de marzo del 2023, presentado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, por habersele delegado la actuación administrativa y procesal en los procesos sancionadores, se presenta **DESCARGO**, en el cual se ratifica con el contenido del escrito de fecha 02 de Marzo del 2023, indicando además que con fecha **19 de enero del 2023**, recién se le hizo la entrega de cargo por el anterior Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en ese acto y en esa fecha recién se le hizo entrega del usuario y la contraseña de la casilla electrónica de la SUNAFIL.
- Con Informe Final de Instrucción N° 073-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF de fecha 05 de Abril del 2023, por el cual se concluye que las infracciones son: 1) No enviar y/o presentar (hasta las 23.59 horas del día 04 de enero del 2023) 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 28 de diciembre del 2022, información/documentación necesaria y requerida para la realización de las actuaciones inspectivas de manera virtual en el marco de la materia en "relaciones laborales" a fiscalizar. Conducta considerada como una infracción muy grave a la labor inspectiva, de conformidad a lo establecido en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT. 2) No enviar y/o presentar (hasta las 23.59 horas del día 10 de enero del 2023) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral (1)



del "tercer requerimiento de información" notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 05 de enero del 2023, información/documentación necesaria y requerida para la realización de las actuaciones inspectivas de manera virtual en el marco de la materia en "relaciones laborales" a fiscalizar. Conducta considerada como una infracción muy grave a la labor inspectiva, de conformidad a lo establecido en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT. 3) No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 19 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre del 2021, conforme al detalle del cuadro N° 01 detallado 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 a lo establecido en el numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT. 4) Incumplimiento de la medida de requerimiento notificada a través de la casilla electrónica el día 17 de enero del 2023, a fin de que se envié a través de la casilla electrónica hasta las 23.59 horas del día 25 de Enero del 2023, la documentación que acredite el cumplimiento íntegro de lo ordenado en el numeral 1) del acápite primero de a "medida de requerimiento", conducta considerada como una infracción muy grave a la labor inspectiva, de conformidad a lo establecido en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT. Por lo tanto, el monto probable de la sanción propuesta asciende a S/46,827.00. Disponiéndose la notificación del informe final en fecha 17 de Abril del 2023.

- j) Con Escrito de fecha 20 de Abril del 2023, presentado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, por el cual se requiere se declare la nulidad del informe Final de Instrucción y consecuentemente el acta de infracción N° 025-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 041-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 676-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- k) Cedula de Notificación N° 11886-2023, por la cual se notifica el Informe Final de Instrucción N° 073-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF, a la Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 21 de Abril del 2023.
- l) Con Escrito de fecha 27 de Abril del 2023, presentado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, por el cual se requiere se declare la nulidad del informe Final de Instrucción y consecuentemente el acta de infracción N° 025-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 041-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 676-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- m) Con Resolución de Sub Intendencia N° 139-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIRE, por el cual se impone sanción de multa de S/20,790.00.
- n) Con Informe N° 977-2023-GRM/ORH-ORA, de fecha 24 de Mayo del 2023, emitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos por el cual se remite a la Oficina de Procuraduría Pública Regional la Orden de Inspección N° 676-2022-SUNAFIL/IRE.MOQ, a efecto se realice la defensa del Gobierno Regional Moquegua.
- o) Cedula de Notificación N° 17092-2023, por la cual se notifica la Resolución de Sub Intendencia N° 139-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, a la Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 01 de Junio del 2023.
- p) Con escrito N° 01, de fecha 05 de junio del 2023, presentado por el Procurador Público Regional, se interpone recurso de apelación en contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 139-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA de fecha 22 de mayo del 2023.
- q) Proveído de fecha 07 de Junio del 2023, emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, por la cual se resuelve conceder el recurso de apelación interpuesto por el procurador público regional del Gobierno Regional Moquegua.
- r) Cedula de Notificación N° 18725-2023, por la cual se notifica el proveído por el cual se concede apelación, notificado al Gobierno Regional de Moquegua en fecha 12 de Junio del 2023.
- s) Cedula de Notificación N° 18727-2023, por la cual se notifica el proveído por el cual se concede apelación, notificado a la Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 12 de Junio 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°041-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ - HERNÁN ISMAEL LARICO ANNCO, PERIODO 19/03/2021 a 31/12/2021.

- Que, se ha logrado verificar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, **INICIO el 01 de Diciembre del 2022**, el procedimiento inspectivo con respecto al incumplimiento del pago de la Bonificación por Alta Especialización que le correspondía al ex trabajador Hernán Ismael Larico Annco, del periodo 19/03/2021 al 31/12/2021.
- Que, con Resolución de Sub Intendencia N° 139-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIRE, en el ítem 4.6 Determinación de la sanción a imponer, consigna el siguiente detalle:
(...)
 - 1. El no acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 19 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre del 2021.

De lo actuado y resultado del procedimiento inspectivo realizado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se desprende que: **SE ACREDITA** que en el periodo comprendido desde el 19 de Marzo del 2021 al 31 de Diciembre de



Resolución Jefatural

N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD
Fecha: 04 setiembre del 2024

2021, la Entidad **NO CUMPLIÓ** con pagar la Bonificación por Alta Especialización al ex trabajador Hernán Ismael Larico Ancco.

Que, estando la sanción impuesta, del contenido de la Resolución de Sub Intendencia N°139-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SISA, se tiene que:

- a) Con respecto a la **primera infracción acogida**, es necesario precisar que fue notificada al Gobierno Regional de Moquegua en fecha **17 de Enero del 2023**, para ser atendida a más tardar el día 25 de Enero del 2023; al respecto cabe precisar que la casilla electrónica para la recepción y remisión de actuaciones documentarias ante SUNAFIL, se encuentra a cargo de la Jefatura de Recursos Humanos, quien resguarda el usuario y contraseña de la casilla electrónica SUNAFIL, y, del correo de contacto para las alertas de notificación remitidas por SUNAFIL, en ese sentido, cabe resaltar, que en el periodo en el cual se inició el procedimiento inspectivo, la persona que desempeñó el cargo de Jefe de Recursos Humanos fue el Abog. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, quien al cesar en sus funciones no cumplió con realizar la entrega de cargo respectiva en su oportunidad, tal como se ha hecho conocer en el descargo efectuado por el jefe de la oficina de recursos humanos (nueva gestión), en fecha 20 de Marzo del 2023, del cual se desprende que con fecha 19 de Enero del 2023, recién se habría recepcionado la entrega de cargo por parte del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del periodo 2022, recepcionándose recién el usuario y contraseña de la Casilla electrónica de la SUNAFIL. En consecuencia, la jefatura de recursos humanos de la gestión entrante (2023), no pudo tomar conocimiento del supuesto incumplimiento a los derechos laborales en los cuales habría incurrido la Entidad en contra del trabajador Hernán Ismael Larico Ancco, **sino hasta el día 19 de Enero del 2023**, lo cual limitó el derecho de defensa de la Entidad, e impidió cualquier subsanación oportuna que podría haberse realizado por parte de la Entidad, lo que a su vez generó la imposición de multa ocasionando un perjuicio económico a la entidad.
- 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, con especialización comprobada en el presente caso el Sr. Hernán Ismael Larico Ancco laboraba en ésta Entidad Regional bajo el Régimen de Construcción Civil, desempeñando la categoría de Operario en el cargo de Soldador, por consiguiente, correspondía realizar el pago de dicha bonificación a su favor, siendo el cumplimiento de dicho pago, de exclusiva responsabilidad de la Jefatura de Recursos Humanos, quien firma y tramita las planillas de remuneraciones del personal obrero (recibidas del área usuaria, detallando sus categorías y cargos), 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.



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 19 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 Hernán Ismael Larico Ancco, 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 Hernán Ismael Larico Ancco y del servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en el periodo 01 de setiembre 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 Hernán Ismael Larico Ancco, periodo que se inició el procedimiento inspectivo con la Orden de Inspección N° 676-2022-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 Hernán Ismael Larico Ancco.

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 haber lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...)"*;

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

Que, en relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente señalar que dichos principios se encuentran establecidos en el numeral 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal constitucional-respecto a los mismos que: *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o de ponderación (...)"*;

Que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada debe elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el procesado;

Que, conforme a lo señalado y como se aprecia de las evidencias acopiadas en la presente investigación, estaría debidamente acreditada la comisión de la falta administrativa disciplinaria en la que habrían incurrido los Servidores **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA, AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA, YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, habrían 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 Hernán Ismael Larico Ancco, periodo que se inició el procedimiento inspectivo con la Orden de Inspección N° 676-2022-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:

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

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



Resolución Jefatural

N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD

Fecha: 04 setiembre del 2024

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se ha identificado afectación directa al interés jurídico protegido.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: En cuanto a la especialidad, el servidor procesado al momento de la comisión de la falta, actuaba en su condición de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción: La infracción se cometió en parte del periodo del transcurso de su gestión.
- e) La concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: Si se advierte esta condición.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- h) La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso: No se advierte esta condición.

Que, siendo esto así, corresponde evaluar las condiciones y criterios establecidos en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, para determinar la sanción a imponerse a la servidora **PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se ha identificado afectación directa al interés jurídico protegido.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: En cuanto a la especialidad, el servidor procesado al momento de la comisión de la falta, actuaba en su condición de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción: La infracción se cometió el transcurso de su gestión.
- e) La concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: Si se advierte esta condición.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: Si se advierte esta condición (EXP. PAD N° 111-2023)
- h) La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso: No se advierte esta condición.

Que, siendo esto así, corresponde evaluar las condiciones y criterios establecidos en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, para determinar la sanción a imponerse a los servidor procesado **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se ha identificado afectación directa al interés jurídico protegido.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: En cuanto a la especialidad, el servidor procesado al momento de la comisión de la falta, actuaba en su condición de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción: La infracción 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.
- e) La concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: Si se advierte esta condición.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- h) La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte esta condición.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso: No se advierte esta condición.

INFORME ORAL

Que, en cumplimiento del primer párrafo del numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Órgano Sancionador cumplió con notificar el Informe Final N° 303-2024-GRM/GGR/ORA al servidor procesado **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, recepcionado por en fecha 30 de Mayo del 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 05 de Junio del 2024 solicita se fije fecha y hora para su Informe Oral;

Que, en la diligencia de Informe Oral de fecha 24 de junio del 2024, el servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE** indica lo siguiente:



Resolución Jefatural

Nº 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD

Fecha: 04 setiembre del 2024

- a) La SUNAFIL el 1ro de diciembre del 2022, en la cual se da inicio de las actuaciones de inicio de investigación de acuerdo a sus facultades, en el presente caso la denuncia del señor Hernán Ismael Larico, no se requería una actuación propia de parte de recursos humanos, puesto que solo había una comunicación del inicio de actuaciones, no había aun una orden de inspección.
- b) El 28 de diciembre del 2022, se habría notificado al correo electrónico un requerimiento de información, a horas 16:47 otorgando el plazo el 04 de enero del 2023, dentro de las funciones corre el plazo desde el 29, estando dentro del proceso de transferencia y más aún el plazo de vencimiento es el 04 de enero del 2024, lo cual el nuevo Jefe de Recursos Humanos era el responsable de dar atención al pedido de información.
- c) El hecho que no había hecho entrega de cargo el ultimo día que fue el 02 de enero del 2023, es porque fue feriado, el no haber hecho entrega de la información a la SUNAFIL, menciona que es función propia del jefe de recursos humanos, obtener la nueva clave y usuario de la SUNAFIL.
- d) La no entrega de cargo, no es una falta de acuerdo al marco legal, existiendo ya pronunciamiento de parte de la Secretaría Técnica de procedimientos Administrativo - Órganos Sancionadores y que obran en el acervo documentario del PAD, para mayor referencia el caso de la Sra Beatriz Ramos Vera.
- e) Ahora en el Informe 324, se indica que mi patrocinado no habría presentado su descargo, no se ajusta a la verdad, toda vez que mi persona se ha presentado el descargo por trámite documentario virtual con registro 01508904 de fecha 04 de diciembre del 2023. Dejo una copia de mi descargo para que se pueda insertar en el presente expediente.

Que, de la investigación realizada y el Informe Oral del servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE** 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 Nº 407-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2024 del Órgano Instructor, indicando que, al inicio de las inspecciones de investigación en proceso del pago de la Bonificación de Alta Especialización al servidor **HERNÁN ISMAEL LARICO ANCCO**, su persona no estuvo desempañándose como jefe de recursos humanos, ya que su periodo fue del 31 de Agosto de 2022 hasta el 02 de enero del 2023, periodo en el que estuvo desempeñándose como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, y aduce que no se responsabiliza de ello, asimismo, indica que la entrega de cargo no es una falta, de acuerdo al marco legal, a su vez indica que el siguiente Jefe de Recursos Humanos debió solicitar el correo electrónico para poder responder lo solicitado por SUNAFIL.

Que, en cumplimiento del primer párrafo del numeral 17.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112º del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, el Órgano Sancionador cumplió con notificar el Informe Final Nº 303-2024-GRM/GGR/ORA al servidor procesado **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, recepcionado por este en fecha 31 de Mayo 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 01 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:

- a) Que, presentó, medios probatorios adjuntado la Carta Nº 086-2024 alcanzando informes de los residentes evidenciando que, no se habría realizado el requerimiento de pago del BAE al trabajador **HERNÁN ISMAEL LARICO ANCCO**.
- b) 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.
- c) Que, señala en su periodo como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, al servidor **Hernán Ismael Larico Ancco** no se le habría realizado el pago y a raíz de que la SUNAFIL en el mes de Octubre del 2022 realiza una inspección 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 que 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, a efectos de evidenciar que en los tareos no se detalló el pago por especialidad. Como se detalla:
- 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° 407-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2024 del Órgano Instructor, indicando que, el proceso del pago de la Bonificación de Alta Especialización al servidor **HERNÁN ISMAEL LARICO ANCCO**, 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 **Hernán Ismael Larico Ancco**. En ese entender, se identifica que Jefe de Recursos Humanos, omitió en delegar al personal directamente 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 **Hernán Ismael Larico Ancco**.

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° 303-2024-GRM/GGR/ORA a la servidora procesada **AYDA PAULINA PFOCCOALATA**, recepcionada en fecha 30 de Mayo del 2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, la misma que no solicitó Informe Oral.

LA SANCION IMPUESTA:

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

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



Resolución Jefatural

N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD

Fecha: 04 setiembre del 2024

administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta por el Órgano Instructor a una menos gravosa, conforme a lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su Informe Técnico N° 009-2016-SERVIR/GPGSC:

Que, este Órgano Sancionador para la determinación de la sanción aplicable, corrobora parcialmente los criterios establecidos en el Informe de Órgano Instructor, Informe N° 303-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 20 de mayo 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 la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "Artículo 85, literal d).

Que, este Órgano Sancionador para la determinación de la sanción aplicable, corrobora parcialmente los criterios establecidos en el Informe de Órgano Instructor, Informe N° 303-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 20 de mayo 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° 303-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 20 de mayo 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**, **AYDA 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 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 sanción administrativa disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - IMPONER sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por un periodo de **(30) DIAS CALENDARIO** a la servidora **AYDA**



Resolución Jefatural

N° 121-2024-GRM/ORA-ORH-OS-PAD

Fecha: 04 setiembre del 2024

PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA, 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 sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por un periodo de **(25) DIAS CALENDARIO** al servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, 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 Urb. López Albuja Dpto. 303 bloque N° 07 – Distrito 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, ello de conformidad con el artículo 8° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que formaliza la modificación y aprobación de la versión actualizada de la Directiva "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil". Asimismo, a través del Área de Registro y Escalafón, realice el registro en el legajo personal de los servidores indicados.

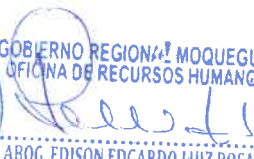
ARTÍCULO OCTAVO.- RETORNAR el expediente a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para su conservación y custodia.

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



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



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

ÓRGANO SANCIONADOR