

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

## VISTOS:

Que, el expediente PAD N° 065-2023 Informe de Precalificación N° 088-2023-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 26 de octubre del 2023, expedido por la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Resolución Administrativa Regional N°408-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2024, la misma que inicia Procedimiento Administrativo Disciplinario –PAD; el Informe Final N° 002-2024-GRM/GGR-ORA de fecha 18 de Octubre del 2024; y

## CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 191° de la Constitución Política del Perú, concordante, con la Ley N° 27867 y sus modificatorias por Ley N° 27902, Ley N° 28926 y Ley N° 28968, que aprueba la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, la cual manifiesta en su Artículo 2° que: "Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son Personas Jurídicas de Derecho Público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia". Así mismo, el artículo 44° de la ley acotada dispone que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales, se encuentran sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme Ley;

Que, mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia. Es así que el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la LSC), en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación. En ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la LSC y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento de la LSC;

Que, en concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE (en adelante Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la LSC y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.11 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, por su parte el Título VI - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 91°, expone: *"La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso"*;

Que, el artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo 102° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que, las sanciones por las faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita, b) Suspensión sin goce de remuneración desde un día hasta por doce (12) meses y c) Destitución;

Que, mediante el artículo III del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado, independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren. En esa línea el artículo 91° del Reglamento establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia;

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



**IDENTIFICACION DEL SERVIDOR:**

|                                                                 |                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombres y Apellidos</b>                                      | ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA                                                                |
| <b>DNI N°</b>                                                   | 04435207                                                                                 |
| <b>Puesto Desempeñado al momento de la comisión de la falta</b> | Jefe de la Oficina de Recursos Humanos                                                   |
| <b>Régimen Laboral</b>                                          | Decreto Legislativo N° 1057 - CAS                                                        |
| <b>Condición Actual</b>                                         | No labora en la entidad                                                                  |
| <b>Demérito</b>                                                 | No registra                                                                              |
| <b>Referencia</b>                                               | Informe N° 755-2023-GRM/ORA-ORH-ARE<br>Informe Escalafonario N° 225-2023-GRM/ORA-ORH-ARE |

|                                                                 |                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombres y Apellidos</b>                                      | AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA                                                         |
| <b>DNI N°</b>                                                   | 29402197                                                                                 |
| <b>Puesto Desempeñado al momento de la comisión de la falta</b> | Jefe de la Oficina de Recursos Humanos                                                   |
| <b>Régimen Laboral</b>                                          | Decreto Legislativo N° 1057 - CAS                                                        |
| <b>Condición Actual</b>                                         | No labora en la entidad                                                                  |
| <b>Demérito</b>                                                 | No registra                                                                              |
| <b>Referencia</b>                                               | Informe N° 755-2023-GRM/ORA-ORH-ARE<br>Informe Escalafonario N° 226-2023-GRM/ORA-ORH-ARE |

|                                                                 |                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombres y Apellidos</b>                                      | YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE                                                              |
| <b>DNI N°</b>                                                   | 45210591                                                                                 |
| <b>Puesto Desempeñado al momento de la comisión de la falta</b> | Jefe de la Oficina de Recursos Humanos                                                   |
| <b>Régimen Laboral</b>                                          | Decreto Legislativo N° 1057 - CAS                                                        |
| <b>Condición Actual</b>                                         | No labora en la entidad                                                                  |
| <b>Demérito</b>                                                 | No registra                                                                              |
| <b>Referencia</b>                                               | Informe N° 755-2023-GRM/ORA-ORH-ARE<br>Informe Escalafonario N° 224-2023-GRM/ORA-ORH-ARE |



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

Que, con Informe N° 159-2023-GRM/GGR, emitido por el Eco. Hugo Cesar Espinoza Palza – Gerente General Regional, se remite a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios las resoluciones de Sub Intendencia N° 136-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA; N° 134-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA; N° 133-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA y N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, las cuales fueron emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, mediante las cuales se ha procedido a imponer multas a ésta entidad, por lo que se le remiten las mismas, a fin de determinar responsabilidades, de quienes habrían permitido la imposición de la multa en contra de ésta Entidad.

Que, Memorándum N° 754-2023-GRM/ORH-ORA, remitido el 01 de Junio del 2023, por el Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez – Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, deriva 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 desde el 03 de marzo 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 – Expediente Sancionador N° 044-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ.

Que, con Memorándum N° 753-2023-GRM/ORH-ORA, remitido el 01 de Junio del 2023, por el Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez – Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, deriva a la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios expediente para inicio de acciones para la determinación de la existencia de responsabilidad administrativa para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra de quienes resulten responsables – Expediente Sancionador N° 054-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ.

Que, Mediante, con Memorándum N° 752-2023-GRM/ORH-ORA, remitido el 01 de Junio del 2023, por el Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez – Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, deriva a la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios expediente para inicio de acciones para la determinación de la existencia de responsabilidad administrativa para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra de quienes resulten responsables – Expediente Sancionador N° 049-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ.

Que, con Memorándum N° 751-2023-GRM/ORH-ORA, remitido el 01 de Junio del 2023, por el Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez – Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, deriva 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 desde el 19 de marzo 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 – Expediente Sancionador N° 043-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ.

## FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

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

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

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 trabajador Walter Gómez Gutiérrez, **EN EL PERIODO 03 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° 674-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 44-2023-SUNAFIL-IRE.MOQ/SIFN, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 074-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 136-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, la cual contiene el sustento técnico de la Infracción; Del mismo modo, se le atribuye el no haber cumplido con realizar el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Rogelia Gladys Casilla Ramos, **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° 675-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 43-2023-SUNAFIL-IRE.MOQ/SIFN, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 076-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 132-2023-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 lo 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 trabajador Walter Gómez Gutiérrez, y, ex trabajador Rogelia Gladys Casilla Ramos; **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° 674-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 44-2023-SUNAFIL-IRE.MOQ/SIFN, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 074-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 136-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, así como a la Orden de Inspección N° 675-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, llegando a la etapa sancionadora con Expediente Sancionador N° 43-2023-SUNAFIL-IRE.MOQ/SIFN, emitiéndose el Informe Final de Instrucción N° 076-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF y la Resolución de Sub Intendencia N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA (respectivamente), la cual contiene el sustento técnico de la infracción; bajo ese entender, nos encontramos ante un acto de negligencia, entendiéndose básicamente como tal al omitirse la diligencia exigible al profesional en el desempeño de su actividad en el ejercicio del cargo, incurriendo así presuntamente en falta de carácter disciplinaria configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

#### "Artículo 85°.-Faltas de carácter disciplinario

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

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

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



# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH

Fecha: 07 de Noviembre 2024

del Gobierno Regional y en el marco de lo dispuesto en la normativa del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Que, el Servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (periodo 1 de Setiembre del 2022 al 02 de Enero del 2023), es presuntamente responsable, al haber transgredido lo dispuesto:

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

Que, de acuerdo a los hechos descritos, el servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el ejercicio de sus funciones en el periodo 01 de Setiembre del 2022 al 02 de Enero del 2023, periodo en el cual se inició y siguió los procedimientos inspectivos con Expediente N° 044-2022-SUNAFIL/IRE/MOQ, Expediente N° 043-2022-SUNAFIL/IRE/MOQ, se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones al haber omitido realizar las acciones propias del cargo a fin de subsanar la falta observada por SUNAFIL (realizar el reintegro por concepto de BAE a favor de los ex trabajadores Walter Gómez Gutiérrez y Rogelia Gladys Casilla Ramos), y, haber omitido realizar las acciones propias del cargo a fin de presentar la información requerida por SUNAFIL en fecha 28 de Diciembre del 2022.

Que, del mismo modo, 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 del procedimiento inspectivo seguido con Orden de Inspección N° 806-2022-SUNAFIL-IRE/MOQ y Orden de Inspección N° 817-2022-SUNAFIL-IRE/MOQ; y que se realizara oportunamente la entrega de la información requerida por SUNAFIL, en fecha 11 DE ENERO DEL 2023 y 19 DE ENERO DEL 2023, y, en fecha 09 DE ENERO DEL 2023 y 18 DE ENERO DEL 2023, generándose el Expediente Sancionador N° 49-2023-SUNAFIL-IRE/MOQ/SIFN y Expediente Sancionador N° 54-2023-SUNAFIL-IRE/MOQ/SIFN (respectivamente), ambos con imposición de multa; constando del Anexo N° 01 denominado Acta de Entrega – Recepción de Cargo, 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 (en ambos expedientes inspectivos), haciéndose merecedora la entidad a una sanción de imposición de multa, por consiguiente, poco quedaba por hacerse, ya que, así se hubiera cumplido con el segundo requerimiento de información, de igual manera SUNAFIL impondría sanción de multa por el primer requerimiento incumplido, en consecuencia, la responsabilidad recae en el primer incumplimiento de la entrega de información. 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](mailto: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 omitió actualizar dicha información perjudicando así a la Entidad. Bajo ese entender, es notorio el actuar negligente por parte del servidor Abg. **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; 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.



# Resolución Jefatural

Nº 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

Que, 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. Ítem 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.

## 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 PAD N° 065-2023, deriva de la imposición de la multa por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en cuatro Expedientes Sancionadores.

- **Expediente Sancionador N° 044-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ;** RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 136-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA; ORDEN DE INSPECCIÓN N° 674-2022-SUNAFIL-IRE/MOQ.
- **Expediente Sancionador N° 043-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ;** RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA; ORDEN DE INSPECCIÓN N° 675-2022-SUNAFIL-IRE/MOQ.
- **Expediente Sancionador N° 049-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ;** RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 133-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA; ORDEN DE INSPECCIÓN N° 806-2022-SUNAFIL-IRE/MOQ.
- **Expediente Sancionador N° 054-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ;** RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 134-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA; ORDEN DE INSPECCIÓN N° 817-2022-SUNAFIL-IRE/MOQ.

Que, de los cuales se desprende las actuaciones realizadas que han servido de sustento para la imposición de multas, ello tal como se detalla a continuación:

### EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 044-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ.

Teniendo como hecho generador el Incumplimiento de Pago de la Bonificación de Alta Especialización (BAE) al ex trabajador **WALTER GÓMEZ GUTIÉRREZ**, logrando apreciarse del expediente que obra en éste la siguiente documentación:

- a) Requerimiento de Información para las actuaciones inspectivas de investigación de fecha 28 de diciembre del 2022, siendo recepcionado por la Oficina de Recursos Humanos en fecha 28 de Diciembre del 2022.
- b) Constancia de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 28 de diciembre del 2022, por el cual se acredita la notificación del requerimiento de información.
- c) Con Medida de Requerimiento de fecha 17 de Enero del 2023, se otorga el plazo de 06 días hábiles a la Entidad a fin que se cumpla con acreditar documentalmente el pago de la Bonificación de Alta Especialización a favor del trabajador Walter Gómez Gutiérrez, del periodo comprendido entre el 03 de Marzo del 2021 al 31 de Diciembre del 2021, plazo que vencía en fecha 25 de Enero del 2023.



- d) Con Escrito N° 01 de fecha 25 de Enero del 2023, presentado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, con sumilla presenta información solicitando se le otorgue el plazo de 10 días hábiles a fin de cumplir con el pago requerido del BAE.
- e) Con Imputación de Cargos N° 44-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN de fecha **23 de febrero del 2023** y Acta de Infracción N° 21-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ del 26 de Enero del 2023; para la presentación de Descargos, otorgándose Cinco días hábiles para dicho fin.
- f) 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 niegue 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 considera que no es justa la imposición de las multas propuestas, por lo que solicita se considere la reducción de las multas impuestas y un plazo razonable para cumplir con el pago de Bonificación de Alta Especialización al ex trabajador WALTER GOMEZ GUTIERREZ, teniendo en cuenta que a la fecha se ha realizado el trámite para la obtención de la certificación presupuestal para el cumplimiento de pago.
- g) Cedula de Notificación N° 7878-2023, 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.
- h) Memorándum N° 371-2023-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° 00044-2023. Delegación recaída en el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- i) 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**, concluyendo que se ratifica en el contenido del descargo de fecha 02 de Marzo del 2023. Refiere 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.
- j) Con Informe Final de Instrucción N° 074-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF de fecha 05 de Abril del 2023, por el cual se concluye que las infracciones son: Tres (03) infracciones muy graves a la labor inspectiva por: **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) 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, la documentación que acredite el cumplimiento íntegro de lo ordenado en el numeral 1) del acápite primero de la "medida de requerimiento", conducta considerada como una infracción muy grave a la labor inspectiva de conformidad con lo establecido en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; y, Una (01) Infracción Grave en materia de relaciones laborales por: 4) No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 03 de marzo del 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 con lo establecido en el numeral 24.4 del Artículo 24 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 14 de Abril del 2023.**
- k) 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° 021-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 044-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 674-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- l) Cedula de Notificación N° 11602-2023, por la cual se notifica el Informe Final de Instrucción N° 074-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF, a la Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 21 de Abril del 2023.



N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

- m) 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° 021-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 044-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 674-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- n) Con Resolución de Sub Intendencia N° 136-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, se impone sanción de multa de S/.20,790.00.
- o) Informe N° 926-2023-GRM/ORH-ORA, de fecha 19 de mayo del 2023, emitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos hacia la Oficina de la Procuraduría Pública Regional, por el cual se remite Expediente de Orden de Inspección N° 674-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, en merito a la notificación recibida vía casilla electrónica por parte de SUNAFIL, a efecto que se realice la defensa del Gobierno Regional Moquegua.

## EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 043-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ.

Teniendo como hecho generador el Incumplimiento de Pago de la Bonificación de Alta Especialización (BAE) a la ex trabajadora **ROGELIA GLADYS CASILLA RAMOS**, logrando apreciarse del expediente que obra en éste la siguiente documentación:

- a) Requerimiento de Información para las actuaciones inspectivas de investigación de fecha 28 de diciembre del 2022.
- b) Constancia de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 28 de diciembre del 2022, por el cual se acredita la notificación del requerimiento de información.
- c) Con Medida de Requerimiento de fecha 17 de Enero del 2023, se otorga el plazo de 06 días hábiles a la Entidad a fin que se cumpla con acreditar documentalmente el pago de la Bonificación de Alta Especialización a favor de la trabajadora Rogelia Gladys Casilla Ramos, 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.
- d) Constancia de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 17 de Enero del 2023, por el cual se acredita la notificación de la medida de requerimiento.
- e) Con Imputación de Cargos N° 45-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN de fecha **23 de febrero del 2023** y Acta de Infracción N° 22-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ del 26 de Enero del 2023; para la presentación de Descargos, otorgándose Cinco días hábiles para dicho fin.
- f) 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 niegue 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 considera que no es justa la imposición de las multas propuestas, por lo que solicita se considere la reducción de las multas impuestas y un plazo razonable para cumplir con el pago de Bonificación de Alta Especialización a la ex trabajadora **ROGELIA GLADYS CASILLA RAMOS**, teniendo en cuenta que a la fecha se ha realizado el trámite para la obtención de la certificación presupuestal para el cumplimiento de pago.
- g) Cedula de Notificación N° 7880-2023, 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.
- h) Memorandum N° 372-2023-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° 00043-2023. Delegación recaída en el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- i) 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**, concluyendo que se ratifica en el contenido del descargo de fecha 02 de Marzo del 2023. Refiere 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.
- j) Con Informe Final de Instrucción N° 076-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF de fecha 05 de Abril del 2023, por el cual se concluye que las infracciones son: Tres (03) infracciones muy graves a la labor inspectiva por: 1) No remitir 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), 2), 3) y 4) 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 remitir 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 los numerales 1), 2), 3) y 4) 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) El 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 envíe 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 la "medida de requerimiento". Conducta considerada como una infracción muy grave a la labor inspectiva de conformidad con lo establecido en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; y, Una (01) Infracción Grave en materia de relaciones laborales por: 4) No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al período comprendido desde el 19 de marzo del 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 socio laboral de conformidad con lo establecido en el numeral 24.4 del Artículo 24 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 14 de Abril del 2023.

- k) 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° 022-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 043-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 675-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- l) Cedula de Notificación N° 11574-2023, por la cual se notifica el Informe Final de Instrucción N° 076-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF, a la Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 21 de Abril del 2023.
- m) 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° 022-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 043-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 675-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- n) Con Resolución de Sub Intendencia N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, de fecha 15 de Mayo del 2023, por el cual se impone sanción de multa de S/.20,790.00.
- o) Informe N° 914-2023-GRM/ORH-ORA, de fecha 18 de mayo del 2023, emitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos hacia la Oficina de la Procuraduría Pública Regional, por el cual se remite Expediente de Orden de Inspección N° 675-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, en merito a la notificación recibida vía casilla electrónica por parte de SUNAFIL, a efecto que se realice la defensa del Gobierno Regional Moquegua.
- p) Cedula de Notificación N° 16163-2023, por la cual se notifica la Resolución de Sub Intendencia N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, a la Oficina de Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 22 de Mayo del 2023.
- q) 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° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA de fecha 15 de mayo del 2023.
- r) Cedula de Notificación N° 18736-2023, notificado al Gobierno Regional de Moquegua en fecha 12 de Junio del 2023, por la cual se notifica el proveído de fecha 07 de Junio del 2023, emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, concediéndose el recurso de apelación interpuesto por el procurador público regional del Gobierno Regional Moquegua, contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA.
- s) Cedula de Notificación N° 18737-2023, notificado al Gobierno Regional de Moquegua en fecha 12 de Junio del 2023, por la cual se notifica el proveído de fecha 07 de Junio del 2023, emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, concediéndose el recurso de apelación interpuesto por el procurador público regional del Gobierno Regional Moquegua, contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA.



## EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 049-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ.

Teniendo como hecho generador el Incumplimiento de Pago de Remuneración (sueldos y salarios) del ex trabajador **JUAN GUALBERTO APAZA CENTON**, logrando apreciarse de éste expediente que obra la siguiente documentación:

- a) Requerimiento de Información para las actuaciones inspectivas de investigación de fecha 19 de Enero del 2023.
- b) Constancia de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 19 de Enero del 2023, por el cual se acredita la notificación del requerimiento de información.
- c) Con Imputación de Cargos N° 50-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN de fecha **03 de marzo del 2023** y Acta de Infracción N° 28-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ del 26 de Enero del 2023; para la presentación de Descargos, otorgándose Cinco días hábiles para dicho fin.
- d) Con Escrito de fecha 15 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 niegue 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 las diversas obligaciones del pago con sus trabajadores. Asimismo, refiere que considera que no es justa la imposición de las multas propuestas, por lo

que solicita se considere la reducción de las multas impuestas teniendo en cuenta que a la fechase ha realizado el trámite para la obtención de la información para el cumplimiento del requerimiento de su representada.

- e) Cedula de Notificación N° 7809-2023, 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.
- f) Memorándum N° 374-2023-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° 00049-2023. Delegación recaída en el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- g) 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**, concluyendo que se ratifica en el contenido del descargo de fecha 15 de Marzo del 2023. Refiere 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.
- h) Con Informe Final de Instrucción N° 075-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF de fecha 05 de Abril del 2023, por el cual se concluye que se le atribuye la comisión de Dos (02) infracciones muy graves a la labor inspectiva por: 1) No enviar y/o presentar (hasta las 23.59 horas del día 16 de enero del 2023) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral 1), 2), 3), 4), 5) 6) y 7) del primer requerimiento de información notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 11 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, que tratándose de una infracción muy grave de conformidad a lo establecido en el numeral 3 del artículo 46° del RLGIT. 2) No enviar y/o presentar (hasta las 23.59 horas del día 24 de enero del 2023) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral 1), 2), 3), 4), 5), 6) y 7) del "segundo requerimiento de información" notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 19 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, que tratándose de una infracción muy grave de conformidad a lo establecido en el numeral 3 del artículo 46° del RLGIT. Por lo tanto, el monto probable de la sanción propuesta asciende a S/.26,037.00. Disponiéndose la notificación del informe final en fecha 14 de Abril del 2023.
- i) 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° 028-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 049-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 806-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- j) Cedula de Notificación N° 11605-2023, por la cual se notifica el Informe Final de Instrucción N° 075-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF, a la Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 21 de Abril del 2023.
- k) Memorándum N° 687-2023-GRM/PPR, de fecha 24 de Abril del 2023, emitido por el Procurador Público Regional, dirigido a la Oficina de Recursos Humanos, para atención y acciones, con respecto a los Expedientes Sancionadores N° 43-2023; 49-2023; 44-2023; 54-2023, para que adjunten los descargos pertinentes ante la SUNAFIL.
- 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° 028-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 049-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 806-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- m) Con Resolución de Sub Intendencia N° 133-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, de fecha 16 de Mayo del 2023, por el cual se impone sanción de multa de S/.26,037.00.
- n) Informe N° 915-2023-GRM/ORH-ORA, de fecha 18 de mayo del 2023, emitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos hacia la Oficina de la Procuraduría Pública Regional, por el cual se remite Expediente de Orden de Inspección N° 806-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, en mérito a la notificación recibida vía casilla electrónica por parte de SUNAFIL, a efecto que se realice la defensa del Gobierno Regional Moquegua.
- o) Cedula de Notificación N° 16175-2023, por la cual se notifica la Resolución de Sub Intendencia N° 133-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, a la Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 22 de Mayo 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° 133-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA de fecha 16 de mayo del 2023.
- q) Cedula de Notificación N° 18718-2023, notificado al Gobierno Regional de Moquegua en fecha 12 de Junio del 2023, por la cual se notifica el proveído de fecha 07 de Junio del 2023, emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, concediéndose el recurso de apelación interpuesto por el procurador público regional del Gobierno Regional Moquegua, contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 133-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA.
- r) Cedula de Notificación N° 18721-2023, notificado al Gobierno Regional de Moquegua en fecha 12 de Junio del 2023, por la cual se notifica el proveído de fecha 07 de Junio del 2023, emitido por la Superintendencia Nacional de



# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

Fiscalización Laboral – SUNAFIL, concediéndose el recurso de apelación interpuesto por el procurador público regional del Gobierno Regional Moquegua, contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA.

## EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 054-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ.

Teniendo como hecho generador la inspección y requerimiento de información requerida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, referente al ex trabajador **RICHARD ADRIÁN RAMOS RAMOS**, logrando apreciarse que obra en éste expediente la siguiente documentación:

- a) Requerimiento de Información para las actuaciones inspectivas de investigación del 18 de Enero del 2023.
- b) Constancia de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 18 de Enero del 2023, por el cual se acredita la notificación del requerimiento de información.
- c) Oficio N° 067-2023-GRM/ORA-ORH, de fecha 20 de Febrero del 2023, emitido por el Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez, por el cual se remite información a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, con respecto a la Orden Concreta de Inspección N° 0817-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ;
- d) Con Imputación de Cargos N° 055-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN de fecha 10 de marzo del 2023 y Acta de Infracción N° 33-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ del 30 de Enero del 2023; para la presentación de Descargos, otorgándose Cinco días hábiles para dicho fin.
- e) Con Escrito de fecha 21 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 niegue 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 las diversas obligaciones del pago con sus trabajadores. Asimismo, refiere que considera que no es justa la imposición de las multas propuestas, por lo que solicita se considere la reducción de las multas impuestas teniendo en cuenta que a la fecha se ha realizado el trámite para la obtención de la información, la misma que fue remitida a su representada con fecha 20 de febrero del 2023, cumpliendo con el requerimiento de información y documentación de su representada. Asimismo, refiere reiterar 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.
- f) Con Informe Final de Instrucción N° 077-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SIFN-IF de fecha 11 de Abril del 2023, por el cual se concluye que se le atribuye la comisión de Dos (02) infracciones muy graves a la labor inspectiva por: 1) La negativa del sujeto inspeccionado o representantes de facilitar a (...) la inspectora de trabajo, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones; ello por no cumplir con el requerimiento de información programado hasta el día 13 de enero de 2023 a través del sistema de casilla electrónica de la SUNAFIL, conducta considerada como una infracción muy grave a la labor inspectiva, de conformidad a lo establecido en el numeral 3 del artículo 46° del RLGIT; proponiendo la inspectora comisionada como posible sanción para la presente infracción la cantidad de 2.63 Unidades Impositivas Tributarias, siendo el equivalente de la misma la suma de S/.13,018.50; y, 2) La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a (...) la inspectora de trabajo, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones; ellos por no cumplir con el requerimiento de información programado hasta el día 23 de enero del 2023 a través del sistema de casilla electrónica de la SUNAFIL, conducta considerada como una infracción muy grave a la labor inspectiva, de conformidad a lo establecido en el numeral 3 del Artículo 46 del RLGIT; proponiendo la inspectora comisionada como posible sanción para la presente infracción la cantidad de 2.63 Unidades Impositivas Tributarias, siendo el equivalente de la misma la suma de S/.13,018.50. Por lo tanto, el monto probable de la sanción propuesta asciende a S/.26,037.00. Disponiéndose la notificación del informe final en fecha 14 de Abril del 2023.
- g) Memorandum N° 687-2023-GRM/PPR, de fecha 24 de Abril del 2023, emitido por el Procurador Público Regional, dirigido a la Oficina de Recursos Humanos, para atención y acciones, con respecto a los Expedientes Sancionadores N° 43-2023; 49-2023; 44-2023; 54-2023, para que adjunten los descargos pertinentes ante la SUNAFIL.
- h) Con Escrito de fecha 25 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° 033-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 054-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 817-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- i) 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° 033-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ, en el presente expediente sancionador N° 054-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN, Orden de Inspección N° 817-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ.
- j) Con Resolución de Sub Intendencia N° 134-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, de fecha 16 de Mayo del 2023, por el cual se impone sanción de multa de S/.26,037.00.
- k) Informe N° 913-2023-GRM/ORH-ORA, de fecha 18 de mayo del 2023, emitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos hacia la Oficina de la Procuraduría Pública Regional, por el cual se remite Expediente de Orden de



# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

- Inspección N° 817-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, en merito a la notificación recibida vía casilla electrónica por parte de SUNAFIL, a efecto que se realice la defensa del Gobierno Regional Moquegua.
- Cedula de Notificación N° 16179-2023, por la cual se notifica la Resolución de Sub Intendencia N° 134-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, a la Oficina de Procuraduría Pública Regional, ello en fecha 22 de Mayo del 2023.
  - 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° 134-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA de fecha 16 de mayo del 2023.
  - 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, contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 134-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA.
  - Cedula de Notificación N° 18731-2023, 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.
  - Cedula de Notificación N° 18735-2023, 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 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"**.

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.

Que, en virtud de lo expuesto, se puede afirmar que debe existir una relación de congruencia entre los hechos imputados inicialmente y los que finalmente son sancionados, debiendo estar los hechos debidamente claros y precisos. Asimismo, se debe entender que existe una obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos.

Que, estando a los hechos informados en los numerales precedentes resulta necesario precisar que la Gerencia General Regional ha puesto de conocimiento con respecto a la imposición de multas impuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en Cuatro (04) Expedientes Sancionadores, por lo que de la revisión documentaria de éstos se ha logrado verificar y acreditar lo siguiente:

**Expediente Sancionador N° 044-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ - WALTER GÓMEZ GUTIÉRREZ, PERIODO 03/03/2021 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 Walter Gómez Gutiérrez, del periodo 03/03/2021 al 31/12/2021.
- Que, con Informe Final de Instrucción N° 074-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF (05/04/2023), en el Ítem X Propuesta de Sanción o de Archivo, propone como sanción de multa a imponer, lo siguiente:

| CONDUCTA INFRACTORA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | CALIFICACIÓN | AFECTADOS | MULTA S/                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|--------------------------|
| 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. | Muy grave    | 1         | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |

# Resolución Jefatural

**N° 177-2024-GRM/ORA-ORH**  
**Fecha: 07 de Noviembre 2024**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |   |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|--------------------------|
| 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. | Muy Grave | 1 | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |
| No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 03 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.                                                                                                                                                                                                                        | Grave     | 1 | 1.57 UIT<br>S/.7,771.50  |
| Incumplimiento de la medida de requerimiento notificada a través de la casilla electrónica el día 17 de Enero de 2023, a fin de que se envíe a través de la casilla electrónica hasta las 23.59, la documentación que acredite el cumplimiento íntegro de lo ordenado en el numeral 1) del acápite primero de la medida de requerimiento.                                                                                                                                                                                                          | Muy Grave | 1 | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |   | <b>S/.46,827.00</b>      |

- A través de la Resolución de Sub Intendencia N° 136-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, se resuelve imponer sanción de multa por el monto de S/. 20,790.00, ello en mérito a la Determinación de la sanción a imponer del ítem 4.7, el cual consigna el siguiente detalle:



| N°           | MATERIA              | INFRACCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | CALIFICACIÓN | AFECTADOS | MULTA S/                          |
|--------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------------------------------|
| 1            | Labor Inspectiva     | 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), 2), 3) y 4) del requerimiento de información notificado el día 28 de diciembre del 2022.                                         | Muy grave    | 1         | S/.13,018.50                      |
| 2            | Labor Inspectiva     | 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), 2), 3), 4), 5), 6) y 7) del requerimiento de información notificado el día 05 de enero del 2023.                                 | Muy Grave    | 1         | NO SE ACOGE LA PROPUESTA DE MULTA |
| 3            | Relaciones Laborales | No acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre del 2021, conforme al detalle del cuadro N° 01 detallado en el acápite segundo de la medida de requerimiento                                                                 | Grave        | 1         | S/.7,771.50                       |
| 4            | Labor Inspectiva     | Incumplimiento de la medida de requerimiento notificada a través de la casilla electrónica el día 17 de Enero de 2023, a fin de que se envíe a través de la casilla electrónica la documentación que acredite el cumplimiento íntegro de lo ordenado en el numeral 1) del acápite primero de la medida de requerimiento. | Muy Grave    | 1         | NO SE ACOGE LA PROPUESTA DE MULTA |
| <b>TOTAL</b> |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |              |           | <b>S/.20,790.00</b>               |

Es decir, que de los Cuatro (04) conceptos de multa propuestos inicialmente, solo Dos (02) conceptos han sido acogidos:

- 1.- El no enviar y/o presentar al día 04 de enero del 2023 la información/documentación requerida y notificada el día 28 de diciembre del 2022.

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

- 2.- El no acreditar documentalmente el pago de la BAE correspondiente al periodo comprendido desde el 03 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 03 de Marzo del 2021 al 31 de Diciembre de 2021, la Entidad **NO CUMPLIÓ** con pagar la Bonificación por Alta Especialización al ex trabajador Walter Gómez Gutiérrez.
- Que, estando a la sanción impuesta, y, del contenido de la Resolución de Sub Intendencia N° 136-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, se tiene que:

Que, con respecto, a la **primera infracción acogida**, es necesario precisar que el requerimiento de información fue notificado vía casilla electrónica al Gobierno Regional de Moquegua, en fecha **28 de Diciembre del 2022**, para ser atendido a más tardar el día 04 de Enero del 2023; remitiéndose las alertas de notificación al correo electrónico de contacto: [aluis@regionmoquegua.gob.pe](mailto:aluis@regionmoquegua.gob.pe), 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, la cual en ese entonces (2022), se encontraba a cargo del servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, periodo en el cual se inició el procedimiento inspectivo materia de análisis, quien pese a contar con el usuario y contraseña de la casilla electrónica de SUNAFIL no remitió la información solicitada mientras desempeño el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, del mismo modo, del descargo efectuado por el jefe de la oficina de recursos humanos (nueva gestión), en fecha 02 de marzo del 2023, se desprende que en el proceso de transferencia no se comunicó sobre notificaciones de requerimiento de información pendiente de atención respecto a SUNAFIL, y, del descargo de fecha 20 de Marzo del 2023, 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, quien recién hizo entrega del usuario y contraseña de la Casilla electrónica de la SUNAFIL. Bajo ese entender, el responsable de que el Gobierno Regional Moquegua haya omitido la presentación de la información requerida por SUNAFIL en fecha 28 de diciembre del 2022, es quien desempeñó el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos periodo 01 de Diciembre del 2022 al 02 de Enero del 2023, que en este caso vendría a ser el servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, siendo su actuar lo que ha generado la imposición de la multa por parte de SUNAFIL.

Que, sin perjuicio de lo antes mencionado y de manera adicional es preciso indicar que el jefe de la oficina en mención –periodo 2022- habría estado en posibilidad de subsanar el incumplimiento de pago de dicha bonificación, dado que la información requerida vertía sobre dicho tema y fue puesto de su conocimiento el **01 de Diciembre del 2022**, en consecuencia, tenía pleno conocimiento que la entidad se encontraba en falta pero que era posible la subsanación de ésta, sin embargo, no efectuó trámite alguno para el pago, permitiendo así que SUNAFIL requiera mayor información y acredite el incumplimiento de dicho pago, hasta llegar a la fase sancionadora, más aún, se debe resaltar que el servidor en mención tenía pleno conocimiento que al tratarse de una nueva gestión gubernamental no podría lograrse tramitar el pago durante los primeros meses del año 2023, dado que debido a que la apertura de metas y asignación presupuestal, por razones presupuestarias normalmente se activan pasado el primer o segundo mes del año en curso, siendo así es notoria la omisión de acción por parte del Abg. Yohuel Edison Mamani Quispe, quien en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en el periodo 2022, no realizó trámite alguno para poder cumplir y/o subsanar la observación de incumplimiento inspeccionada por SUNAFIL.

Que, 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, y cuente con una debida especialización comprobada, en el presente caso el Sr. Walter Gómez Gutiérrez laboraba en ésta Entidad Regional bajo el Régimen de Construcción Civil, desempeñando la categoría de Operario en el cargo de Montajista (maniobrista montaje), por consiguiente, correspondía realizar el pago de dicha bonificación a su favor, siendo el cumplimiento de dicho pago, de exclusiva responsabilidad de la Jefatura de Recursos Humanos, quien firma y tramita las planillas de remuneraciones del personal obrero, y si bien el pago no es función propia de la Oficina de Recursos Humanos, lo cierto es que dicho pago se realiza en base a la información y al cálculo remitido en las planillas de remuneraciones tramitadas por la Oficina de Recursos Humanos, en ese sentido, se ha verificado que en el periodo comprendido desde el **03 de Marzo del 2021 al 11 de Agosto del 2021, se desempeñó como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos el Lic. Alfonso Jimmy Luis Cuayla**; y desde el **12 de Agosto hasta el 31 de diciembre de 2021, se desempeñó como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos la Lic. Ayda Paulina Pfoccoalata Ancalla**, por lo que ambos servidores son responsables de no haber cumplido con el pago oportuno de la Bonificación por Alta Especialización en favor del trabajador Walter Gómez Gutiérrez, lo que ha generado la imposición de la multa por parte de SUNAFIL.

Que, por lo Expuesto, se ha actuado negligente por parte del servidor Lic. **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en el periodo 03 de Marzo del 2021 al 11 de Agosto del 2021, al no haber cumplido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Walter Gómez Gutiérrez; en la servidora Lic. **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del periodo comprendido entre el 12 de Agosto del 2021 hasta el 31 de Diciembre del 2021, al no haber cumplido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Walter Gómez Gutiérrez; y, en el servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en calidad de Jefe



# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

de la Oficina de Recursos Humanos del periodo 01 al 02 de Enero del 2023, periodo en el cual se inició el procedimiento inspectivo con la Orden de Inspección N° 674-2022, al haber omitido realizar las acciones propias del cargo a fin de presentar la información requerida por 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 Walter Gómez Gutiérrez, habiendo omitido adicionalmente realizar la entrega de cargo en su oportunidad, por el cual se entrega el usuario y contraseña de la casilla electrónica SUNAFIL por medio de la cual se recibieron y debían atenderse las notificaciones realizadas por SUNAFIL, lo cual ha conllevado al incumplimiento del requerimiento de información de fecha 28 de Diciembre del 2022, lo cual genero la imposición de multa por SUNAFIL.

**Expediente Sancionador N° 043-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ – ROGELIA GLADYS CASILLA RAMOS, 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 a la ex trabajadora Rogelia Gladys Casilla Ramos, del periodo 19/03/2021 al 31/12/2021.

Que, con Informe Final de Instrucción N° 076-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF (05/04/2023), en el ítem X Propuesta de Sanción o de Archivo, propone como sanción de multa a imponer, lo siguiente:

| CONDUCTA INFRACTORA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | CALIFICACIÓN | AFECTADOS | MULTA S/                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|--------------------------|
| No remitir 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 los numerales 1), 2), 3) y 4) 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. | Muy grave    | 1         | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |
| No remitir 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 los numerales 1), 2), 3), 4) 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.       | Muy Grave    | 1         | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |
| 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.                                                                                                                                                                                                                                            | Grave        | 1         | 1.57 UIT<br>S/.7,771.50  |
| Incumplimiento de la medida de requerimiento notificada a través de la casilla electrónica el día 17 de Enero de 2023, a fin de que se envíe 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 la medida de requerimiento.                                                                                                                                                                                           | Muy Grave    | 1         | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |              |           | <b>S/.46,827.00</b>      |

- A través de la Resolución de Sub Intendencia N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, se resuelve imponer sanción de multa por el monto de S/. 20,790.00, ello en mérito a la Determinación de la sanción a imponer del ítem 4.6, el cual consigna el siguiente detalle:

| N° | MATERIA          | INFRACCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                       | CALIFICACIÓN | AFECTADOS | MULTA S/     |
|----|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|--------------|
| 1  | Labor Inspectiva | 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), 2), 3) y 4) del requerimiento de información notificado el día 28 de diciembre del 2022. | Muy grave    | 1         | S/.13,018.50 |

# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

|       |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |   |                                   |
|-------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|-----------------------------------|
| 2     | Labor Inspectiva     | 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), 2), 3), 4), 5), 6) y 7) del requerimiento de información notificado el día 05 de enero del 2023.                                                                       | Muy Grave | 1 | NO SE ACOGE LA PROPUESTA DE MULTA |
| 3     | Relaciones Laborales | 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                                                                                                       | Grave     | 1 | S/7,771.50                        |
| 4     | Labor Inspectiva     | Incumplimiento de la medida de requerimiento notificada a través de la casilla electrónica el día 17 de Enero de 2023, a fin de que se acredite a través de la casilla electrónica hasta el día 25 de Enero del 2023, la documentación que acredite el cumplimiento íntegro de lo ordenado en el numeral 1) del acápite primero de la medida de requerimiento. | Muy Grave | 1 | NO SE ACOGE LA PROPUESTA DE MULTA |
| TOTAL |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |   | S/20,790.00                       |

Es decir, que de los Cuatro (04) conceptos de multa propuestos inicialmente, solo Dos (02) conceptos han sido acogidos:

- 1.- El no enviar y/o presentar al día 04 de enero del 2023 la información/documentación requerida y notificada el día 28 de diciembre del 2022.
  - 2.- 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 2021, la Entidad **NO CUMPLIÓ** con pagar la Bonificación por Alta Especialización a la ex trabajadora Rogelia Gladys Casilla Ramos.
- Que, estando a la sanción impuesta, y, del contenido de la Resolución de Sub Intendencia N° 132-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, se tiene que:

Que, con respecto, a la **primera infracción acogida**, es necesario precisar que el requerimiento de información fue notificado vía casilla electrónica al Gobierno Regional de Moquegua, en fecha **28 de Diciembre del 2022**, para ser atendido a más tardar el día 04 de Enero del 2023; remitiéndose las alertas de notificación al correo electrónico de contacto: [aluis@regionmoquegua.gob.pe](mailto:aluis@regionmoquegua.gob.pe), 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, la cual en ese entonces (2022), se encontraba a cargo del servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, periodo en el cual se inició el procedimiento inspectivo materia de análisis, quien pese a contar con el usuario y contraseña de la casilla electrónica de SUNAFIL no remitió la información solicitada mientras desempeñó el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, del mismo modo, del descargo efectuado por el jefe de la oficina de recursos humanos (nueva gestión), en fecha 02 de marzo del 2023, se desprende que en el proceso de transferencia no se comunicó sobre notificaciones de requerimiento de información pendiente de atención respecto a SUNAFIL, y, del descargo de fecha 20 de Marzo del 2023, 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, quien recién hizo entrega del usuario y contraseña de la Casilla electrónica de la SUNAFIL, es decir, que hasta antes de ese momento (19/01/2023) era imposible para la Entidad Regional el poder ingresar a la casilla electrónica de SUNAFIL, para revisar, verificar y/o remitir la información requerida por SUNAFIL, más aún, debe tenerse en cuenta que las alertas de notificación a las que aduce SUNAFIL se realizaron a un correo cuyo destinatario se desconoce, así como también se desconoce las razones por las cuales el servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, no actualizo la información del correo electrónico de contacto ante SUNAFIL, con lo cual se habría podido advertir alguna notificación y que la Entidad pudiera recurrir directamente ante dicho organismo para informarse al respecto. Bajo ese entender, el responsable de que el Gobierno Regional Moquegua haya omitido la presentación de la información requerida por SUNAFIL en fecha 28 de diciembre del 2022, es quien desempeñó el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos periodo 2022, que en este caso vendría a ser el servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, siendo su actuar negligente lo que ha generado la imposición de la multa por parte de SUNAFIL.



# Resolución Jefatural

**N° 177-2024-GRM/ORA-ORH**  
**Fecha: 07 de Noviembre 2024**

Que, sin perjuicio de lo antes mencionado y de manera adicional es preciso indicar que el jefe de la oficina en mención –periodo 2022- habría estado en posibilidad de subsanar el incumplimiento de pago de dicha bonificación, dado que la información requerida vertía sobre dicho tema y fue puesto de su conocimiento el **01 de Diciembre del 2022**, en consecuencia, tenía pleno conocimiento que la entidad se encontraba en falta pero que era posible la subsanación de ésta, sin embargo, no efectuó trámite alguno para el pago, permitiendo así que SUNAFIL requiera mayor información y acredite el incumplimiento de dicho pago, hasta llegar a la fase sancionadora, más aún, se debe resaltar que el servidor en mención tenía pleno conocimiento que al tratarse de una nueva gestión gubernamental no podría lograrse tramitar el pago durante los primeros meses del año 2023, dado que debido a que la apertura de metas y asignación presupuestal, por razones presupuestarias normalmente se activan pasado el primer o segundo mes del año en curso, siendo así es notoria la omisión de acción por parte del Abg. Yohuel Edison Mamani Quispe, quien en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, no realizó trámite alguno para poder cumplir y/o subsanar la observación de incumplimiento inspeccionada por SUNAFIL.

Que, 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 la Sra. Rogelia Gladys Casilla Ramos 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 la Oficina de Recursos Humanos, quien firma y tramita las planillas de remuneraciones del personal obrero, y si bien el pago no es función propia de la Oficina de Recursos Humanos, lo cierto es que dicho pago se realiza en base a la información y al cálculo remitido en las planillas de remuneraciones tramitadas por la Oficina de Recursos Humanos, en ese sentido, se ha verificado que en el periodo comprendido desde el **19 de Marzo del 2021 al 11 de Agosto del 2021, se desempeñó como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos el Lic. Alfonso Jimmy Luis Cuayla**; y desde el **12 de Agosto hasta el 31 de diciembre de 2021, se desempeñó como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos la Lic. Ayda Paulina Pfoccoalata Ancalla**, por lo que ambos servidores son responsables de no haber cumplido con el pago oportuno de la Bonificación por Alta Especialización en favor de la ex trabajadora Rogelia Gladys Casilla Ramos, lo que ha generado la imposición de la multa por parte de SUNAFIL.

Que, por lo Expuesto, 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 de la ex trabajadora Rogelia Gladys Casilla Ramos; en la servidora Lic. **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del periodo comprendido entre el 12 de Agosto del 2021 hasta el 31 de Diciembre del 2021, al no haber cumplido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor de la ex trabajadora Rogelia Gladys Casilla Ramos; y, en el servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del periodo 01 al 02 de Enero del 2023, periodo en el cual se inició el procedimiento inspectivo con la Orden de Inspección N° 675-2022, al haber omitido realizar las acciones propias del cargo a fin de presentar la información requerida por SUNAFIL y para lograr subsanar la falta observada por SUNAFIL y proceder con el pago requerido de Bonificación por Alta Especialización en favor de la ex trabajadora Rogelia Gladys Casilla Ramos, habiendo omitido adicionalmente realizar la entrega de cargo en su oportunidad, por el cual se haga entrega del usuario y contraseña de la casilla electrónica por medio de la cual se recibieron y debían atenderse las notificaciones realizadas por SUNAFIL, lo cual ha conllevado al incumplimiento del requerimiento de información de fecha 28 de Diciembre del 2022, lo cual genero la imposición de multa por SUNAFIL.

## Expediente Sancionador N° 049-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ – JUAN GUALBERTO APAZA CENTON, Periodo 2022.

- Que, se ha logrado verificar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, **INICIO el 11 de Enero del 2023**, el procedimiento inspectivo con respecto al Incumplimiento de Pago de Remuneración (sueldos y salarios) del ex trabajador **JUAN GUALBERTO APAZA CENTON**, del periodo 2022 (meses de Junio, Julio, Septiembre y Octubre).
- Que, con Informe Final de Instrucción N° 075-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF (05/04/2023), en el ítem X Propuesta de Sanción o de Archivo, propone como sanción de multa a imponer, lo siguiente:

| CONDUCTA INFRACTORA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | CALIFICACIÓN | AFECTADOS | MULTA S/                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|--------------------------|
| No enviar y/o presentar (hasta las 23.59 horas del día 16 de enero del 2023) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral 1), 2), 3), 4), 5), 6) y 7) del "primer requerimiento de información" notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 11 de enero del 2023, información y/o 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. | Muy grave    | 1         | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |



# Resolución Jefatural

**N° 177-2024-GRM/ORA-ORH**  
**Fecha: 07 de Noviembre 2024**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |           |   |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|--------------------------|
| No enviar y/o presentar (hasta las 23.59 horas del día 24 de enero del 2023) a través de la casilla electrónica de la información/documentación requerida y detallada en el numeral 1), 2), 3), 4), 5), 6) y 7) del "segundo requerimiento de información" notificado a través del sistema informático de notificación electrónica (casilla electrónica) el día 19 de enero del 2023, información y/o 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. | Muy Grave | 1 | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |   | <b>S/.26,037.00</b>      |

- A través de la Resolución de Sub Intendencia N° 133-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, se resuelve imponer sanción de multa por el monto de S/. 26,037.00. Es decir, que se acogió los Dos (02) conceptos de multa propuestos inicialmente.
- Que, estando a la sanción impuesta, y, del contenido de la Resolución de Sub Intendencia N° 133-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, se desprende que:

Que, la infracción objeto de sanción es por la **NO PRESENTACIÓN** de la información requerida **VÍA CASILLA ELECTRÓNICA** por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL al Gobierno Regional de Moquegua, en fecha **11 DE ENERO DEL 2023** y en fecha **19 DE ENERO DEL 2023**; remitiéndose las alertas de notificación al correo electrónico de contacto: [aluis@regionmoquegua.gob.pe](mailto:aluis@regionmoquegua.gob.pe), **AL RESPECTO**, resulta necesario precisar que las entidades públicas para la recepción y remisión de actuaciones documentarias ante SUNAFIL, han sido habilitados de una casilla electrónica, a la cual se tiene acceso ingresando el usuario y contraseña otorgado, en el caso de Gobierno Regional de Moquegua, la casilla electrónica se encuentra a cargo de la Jefatura de Recursos Humanos, **SIN EMBARGO**, a la fecha del primer requerimiento de información (11 de Enero del 2023), la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos no contaba con el usuario y contraseña de dicha casilla electrónica ello debido a que el servidor que desempeñó el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en el periodo 2022 (hasta el 02 de Enero 2023) Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, no entregó dicha información de manera oportuna a la gestión entrante, no habiendo realizado su entrega de cargo respectiva, tal como consta en el descargo de fecha 15 de marzo del 2023, presentado por el Gobierno Regional de Moquegua a través de la Jefatura de Recursos Humanos ante SUNAFIL; en consecuencia, la no entrega de cargo oportuna por parte del servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, habría generado que el Gobierno Regional de Moquegua, incurra en incumplimiento de entrega de información a SUNAFIL, dado que era imposible para la Entidad Regional el poder ingresar a la casilla electrónica de SUNAFIL, para revisar, verificar y/o remitir la información requerida por SUNAFIL, más aún, debe tenerse en cuenta que las alertas de notificación a las que aduce SUNAFIL se realizaron a un correo cuyo destinatario se desconoce, así como también se desconoce las razones por las cuales el servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, no actualizo la información del correo electrónico de contacto ante SUNAFIL, con lo cual se habría podido advertir alguna notificación y que la Entidad pudiera recurrir directamente ante dicho organismo para informarse al respecto. Bajo ese entender, es notorio el actuar negligente por parte del servidor Abg. **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.

Que, por lo Expuesto, se ha acreditado el actuar negligente por parte del servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien habría omitido de realizar la entrega de cargo en su oportunidad, por el cual se haga entrega del usuario y contraseña de la casilla electrónica por medio de la cual se recibieron las notificaciones realizadas por SUNAFIL, lo cual ha generado el incumplimiento del requerimiento de información y la imposición de multa por SUNAFIL.

**Expediente Sancionador N° 054-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ – RICHARD ADRIAN RAMOS, Periodo Abril a Diciembre 2022.**

- Que, se ha logrado verificar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, **INICIO el 03 de Enero del 2023**, el procedimiento inspectivo con respecto a la materia de seguridad y salud en el trabajo, referida al ex trabajador **RICHARD ADRIAN RAMOS**, del periodo abril a diciembre del 2022.
- Que, con Informe Final de Instrucción N° 077-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIFN-IF (11/04/2023), en el Ítem X Propuesta de Sanción o de Archivo, propone como sanción de multa a imponer, lo siguiente:

| CONDUCTA INFRACTORA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | CALIFICACIÓN | AFECTADOS | MULTA S/                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|--------------------------|
| La negativa del sujeto inspeccionado o representantes de facilitar a (...) la inspectora de trabajo, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones; ello por no cumplir con el requerimiento de información programado hasta el día 13 de enero de 2023 a través del sistema de casilla electrónica de la SUNAFIL. | Muy grave    | 1         | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |



# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |   |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|--------------------------|
| La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a (...) la inspectora de trabajo, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones; ellos por no cumplir con el requerimiento de información programado hasta el día 23 de enero del 2023 a través del sistema de casilla electrónica de la SUNAFIL. | Muy Grave | 1 | 2.63 UIT<br>S/.13,018.50 |
| TOTAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |   | S/.26,037.00             |

- A través de la Resolución de Sub Intendencia N° 134-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, se resuelve imponer sanción de multa por el monto de S/. 26,037.00. Es decir, que se acogió los Dos (02) conceptos de multa propuestos inicialmente.
- Que, estando a la sanción impuesta, y, del contenido de la Resolución de Sub Intendencia N° 134-2023-SUNAFIL/IRE.MOQ/SISA, se desprende que:

Que, la infracción objeto de sanción es por la **NO PRESENTACIÓN** de la información requerida **VÍA CASILLA ELECTRÓNICA** por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL al Gobierno Regional de Moquegua, en fecha **09 DE ENERO DEL 2023** y en fecha **18 DE ENERO DEL 2023**; remitiéndose las alertas de notificación al correo electrónico de contacto: [aluis@regionmoquegua.gob.pe](mailto:aluis@regionmoquegua.gob.pe). **AL RESPECTO**, resulta necesario precisar que las entidades públicas para la recepción y remisión de actuaciones documentarias ante SUNAFIL, han sido habilitados de una casilla electrónica, a la cual se tiene acceso ingresando el usuario y contraseña otorgado, en el caso de Gobierno Regional de Moquegua, la casilla electrónica se encuentra a cargo de la Jefatura de Recursos Humanos, **SIN EMBARGO**, a la fecha del primer requerimiento de información (09 de Enero del 2023), la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos **NO CONTABA** con el usuario y contraseña de dicha casilla electrónica ello debido a que el servidor que desempeñó el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en el periodo 2022 (hasta el 02/01/2023) Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, no entregó dicha información de manera oportuna a la gestión entrante, no habiendo realizado su entrega de cargo respectiva, tal como consta en el descargo de fecha 21 de Marzo del 2023, presentado por el Gobierno Regional de Moquegua a través de la Jefatura de Recursos Humanos ante SUNAFIL; en consecuencia, la no entrega de cargo oportuna por parte del servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, habría generado que el Gobierno Regional de Moquegua, incurra en incumplimiento de entrega de información a SUNAFIL, dado que era imposible para la Entidad Regional el poder ingresar a la casilla electrónica de SUNAFIL, para revisar, verificar y/o remitir la información requerida por SUNAFIL, más aún, debe tenerse en cuenta que las alertas de notificación a las que aduce SUNAFIL se realizaron a un correo cuyo destinatario se desconoce, así como también se desconoce las razones por las cuales el servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, no actualizo la información del correo electrónico de contacto ante SUNAFIL, con lo cual se habría podido advertir alguna notificación y que la Entidad pudiera recurrir directamente ante dicho organismo para informarse al respecto. Bajo ese entender, es notorio el actuar negligente por parte del servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos periodo.

Que, por lo Expuesto, se ha acreditado el actuar negligente por parte del servidor Abg. **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE** en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (servidor público), quien habría omitido de realizar la entrega de cargo en su oportunidad, en la cual debería hacer entrega del usuario y contraseña de la casilla electrónica SUNAFIL, por medio de la cual se recibieron las notificaciones realizadas por SUNAFIL, lo cual ha generado el incumplimiento del requerimiento de información y la imposición de multa por SUNAFIL.

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

Que, de los actuados se observa la Resolución Administrativa Regional N° 408-2023-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 25 de Abril 2024. Así mismo, se notificó al servidor YOHUEL EDINSON MAMANI QUISPE la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 26 de Abril 2024. Por último, se notificó a la servidora AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra con fecha 16 de Noviembre 2023, a efecto de que ejerzan su derecho de defensa, otorgándoles a los servidores el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos;

Que, es preciso señalar que, la servidora AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA, fue notificado con fecha 20/11/2023, notificación que fue dejada bajo puerta, previa notificación de aviso, es preciso indicar que, en la segunda visita no se encontró a la administrada, habiéndose cumplido la debida notificación. No se recibió descargos en el plazo establecido por ley, como se aprecia en la constancia de notificación que obra a folios 605;

Que, es preciso señalar que, el servidor ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA, fue notificado con fecha 16/11/2023, notificación que fue dejada al hijo del servidor, él mismo que presenta descargos con fecha 12 de diciembre del 2023, como se aprecia en la constancia de notificación que obra a folios 601; indicando lo siguiente:



N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

**Descargos presentados al incumplimiento de no con realizar el pago de la Bonificación por Alta Especialización correspondiente al servidor Walter Gomez Gutiérrez**

- Que, en el periodo laborado en el Gobierno Regional de Moquegua del 19 de Setiembre 2020 al 11 de Agosto del 2021, me he desempeñado cumpliendo estrictamente mis funciones tal como lo establece el MOF y el Clasificador de cargo de la misma Institución.
- La oficina de Recursos Humanos elabora las planillas en merito a los Tareos del personal de Construcción Civil que son respaldados con Informes de los Residentes de Obra, Sub Gerente de Obras y Gerencia de infraestructura del GORE Moquegua.
- En mi periodo laborado como Jefe de la oficina de Recursos Humanos recibo los Tareos e Informes en mención y NO se señala el cargo de Operario Especializado y mucho menos lo solicita el Residente de Obra ni el Sub Gerente de Obra ni mucho menos el Gerente de infraestructura; entonces mi encargado de Planillas no podría generar la planilla con el pago solicitado (BAE).
- Específicamente en el caso del Sr. Walter Gómez Gutiérrez 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 montajista) esto se demuestra en los tareos que adjunto del año 2021 de los meses laborados. Así mismo debo precisar que en mi periodo los interesados y los jefes inmediatos nunca solicitaron el pago de la Bonificación mencionada (BAE).
- En mi periodo el trabajador en mención NUNCA se acercó a mi oficina a solicitar verbal o por escrito dicha bonificación (BAE).
- El Residente de 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° 408-2023-ORA/GR.MOQ. El incumplimiento del pago de la Bonificación de Alta Especialización (BAE) en contra del Trabajador Walter Gómez Gutiérrez se puede apreciar que las actuaciones inspectivas iniciaron en fecha 01 DE DICIEMBRE 2022; 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° 408-2023-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.



**Descargos presentados al no con realizar el pago de la Bonificación por Alta Especialización a la servidora Rogelia Gladys Casilla Ramos**

- Que, en el periodo laborado en el Gobierno Regional de Moquegua del 19 de Setiembre 2020 al 11 de Agosto del 2021, me he desempeñado cumpliendo estrictamente mis funciones tal como lo establece el MOF y el Clasificador de cargo de la misma Institución.
- La oficina de Recursos Humanos elabora las planillas en merito a los Tareos del personal de Construcción Civil que son respaldados con Informes de los Residentes de Obra, Sub Gerente de Obras y Gerencia de infraestructura del GORE Moquegua.
- En mi periodo laborado como Jefe de la oficina de Recursos Humanos recibo los Tareos e Informes en mención y NO se señala el cargo de Operario Especializado y mucho menos lo solicita el Residente de Obra ni el Sub Gerente de Obra ni mucho menos el Gerente de infraestructura; entonces mi encargado de Planillas no podría generar la planilla con el pago solicitado (BAE).
- Específicamente en el caso de la Sra. Rogelia Gladys Casilla Ramos los Tareos e informes que llegan a la oficina de Recursos Humanos firmados por el residente de obra Ing. Edwin Eduardo Franco Flores y por el supervisor de Obra ING. Edwin Cartagena Quispe no se aprecia el cargo de Operario Especializado (solo con el cargo de operario y con el nivel de soldador) esto se demuestra en los tareos que adjunto del año 2021 de los meses laborados. Así mismo debo precisar que en mi periodo los interesados y los jefes inmediatos nunca solicitaron el pago de la Bonificación mencionada (BAE).
- En mi periodo el trabajador en mención NUNCA se acercó a mi oficina a solicitar verbal o por escrito dicha bonificación (BAE).

# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

- El Residente de 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° 408-2023-ORA/GR.MOQ. El incumplimiento del pago de la Bonificación de Alta Especialización (BAE) en contra de la Trabajadora Rogelia Gladys Casilla Ramos se puede apreciar que las actuaciones inspectivas iniciaron en fecha 01 DE DICIEMBRE 2022; 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° 408-2023-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.

Así mismo, 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° 408-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023 del Órgano Instructor, indicando la causa del incumplimiento de pago de la Bonificación de Alta Especialización a los servidores Walter Gómez Gutiérrez y Rogelia Gladys Casilla Ramos, 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 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 a los servidores Walter Gómez Gutiérrez y Rogelia Gladys Casilla Ramos, ya que en los Tareos e informes que llegan a la oficina de Recursos Humanos firmados por el residente de obra Ing. Edwin Eduardo Franco Flores y por el supervisor de Obra ING. Edwin Cartagena Quispe no se aprecia el cargo de Operario Especializado (solo con el cargo de operario y con el nivel de Soldador y montajista), a pesar de ello menciona en su informe oral que en la Tabla Salarial de Construcción Civil CAPECO en el sector Público no contempla el pago de la BAE para el sector Publico solo para el sector Privado.



Que, es preciso señalar que, el servidor YOHUEL EDINSON MAMANI QUISPE, fue notificado con fecha 20/11/2023, notificación que fue dejada bajo puerta, él mismo que presenta descargos con fecha 26 de diciembre del 2023, como se aprecia en la constancia de notificación que obra a folios 605; indicando lo siguiente:

- Previamente debemos dejar establecido que Procedimiento Inspectivo de Trabajo, es un servicio público el cual se encarga de vigilar el cumplimiento de la normatividad socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en las materias expuestas.
- Que, al respecto debo expresar mi disconformidad de la expresión dada por USTED Y EL SECRETARIO TECNICO PAD, en el sentido que, precisaron que al día 28 DE DICIEMBRE DE 2022, se había cometido UNA FALTA POR PARTE DE GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA, expreso ello en razón que, una FALTA ADMINISTRATIVA se determina ÚNICAMENTE luego del culminado el PROCEDIMIENTO INSPECTIVO LABORAL y con la RESPECTIVA emisión del ACTA DE INFRACCIÓN. Lo que se produjo el 28 de diciembre de 2022, fue un requerimiento de información LO QUE DISTA MUCHO DE UNA MEDIDA DE REQUERIMIENTO o peor aún un REQUERIMIENTO DE PAGO, por el cual si se obliga a la ENTIDAD INSPECCIONADA una determinada actuación.
- Ahora bien profundizando en su actuación, es menester indicarle que los requerimientos de información son ACTUACIONES INSPECTIVAS por parte del INSPECTOR COMISIONADO, lo cual, para el caso en concreto el REQUERIMIENTO DE INFORMACION que se pretendía no implicaba que el SUSCRITO DEBÍA PAGAR AL EX LOS COLABORADORES WALTER GOMEZ GUTIERREZ Y ROGELIA GLADYS CASILLA RAMOS una cantidad de específica de dinero.
- Que, para llegar a recomendar una presunta responsabilidad su despacho deberá sustentar si al DIA 28 DE DICIEMBRE DE 2022 (fecha de REQUERIMIENTO de información), del suscrito se encontraba FACULTADO Y/O AUTORIZADO de realizar el PAGO de la BAE que se adeudaba a los ex colaboradores WALTER GOMEZ GUTIERREZ Y ROGELIA GLADYS CASILLA RAMOS?; asimismo, ¿el Jefe de Recursos Humanos está facultado para realizar afectación de montos económicos provenientes de ejercicios presupuestales anteriores?; de la misma forma, deberá responder, ¿Cuál es el monto de omiti pagar?, ¿Cuál es la específica de gasto que debía afectar para ejecutar el pago?, ¿Y, si el REQUERIMIENTO DE INFORMACION suscrito por el INSPECTOR AUXILIAR y notificado el día 28 de diciembre de 2022, es documento suficiente para ejecutar el PAGO DE UNA DEUDA DEL EJERCICIO PRESUPUESTAL 2021?. NUESTRO APOORTE a las respuestas que usted debe dar son: Que, el Jefe de Recursos Humanos NO puede AFECTAR específicas de gastos sin contar

# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

la AUTORIZACIÓN de los RESPONSABLES DE METAS PRESUPUESTALES, mucho menos cuando el ejercicio presupuestal en curso se estaba culminando, esto es, EL EJERCICIO PRESUPUESTAL 2022 estaba cerrando su ejecución y la obligación provenía del ejercicio presupuestal 2021; y, POR OTRO LADO, la afectación de una deuda impaga de un ejercicio anterior como es de su propio conocimiento debe ser RECONOCIDO con un ACTO ADMINISTRATIVO, el cual al DÍA 28 DE DICIEMBRE DE 2022, cuando me encontraba en ejercicio del CARGO NO EXISTIA por parte de la entidad, pues como lo tengo expuesto EL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO estaba en curso y por determinar la exigencia o no del pago.

- Finalmente, en este extremo, debo indicarle que el REQUERIMIENTO DE INFORMACION, de un INSPECTOR AUXILIAR NO tiene RANGO Y/O CARÁCTER DE ACTO ADMINISTRATIVO pues, dicho servidor público no emite actos administrativos, ahora bien, Si bien el INSPECTOR DE TRABAJO es un servidor público y en ejercicio de sus funciones puede emitir MEDIDAS DE REQUERIMIENTO y que ellas deben ser ejecutadas como una disposición de obligatorio cumplimiento, es también cierto que al DÍA 28 DE DICIEMBRE como lo ha detallado en el ACTA DE INFRACCION el Inspector Auxiliar VICTOR SUCUYTANA QUINTANILLA, lo que ha formulado es un REQUERIMIENTO DE INFORMACION.
- Por otro lado, y sin desmerecer lo expuesto, debo indicar que su despacho y el secretario Técnico, expresan que la falta estaría en que NO EJECUTÉ Y/O SUBSANADO EL PAGO respectivo (DE NO SABEMOS CUANTO) EL DÍA 28 DE DICIEMBRE, al respecto de indicarle que el requerimiento de información sobre el PAGO DE LA BAE en favor de los ex colaboradores WALTER GOMEZ GUTIERREZ y ROGELIA GLADYS CASILLA RAMOS, se realizó el mismo día 28 de diciembre de 2022, por lo que, apelando a su vasta experiencia en el sector público, era razonable que el mismo día que llegó el requerimiento de información, se emita opinión y/o informe técnico, informe presupuestal, legal y finalmente se emita el acto resolutorio de reconocimiento de la deuda. La respuesta que nos damos por nuestra experiencia es que NO, más aún que como podrá usted verificar de la propia ACTA DE INFRACCION N° 22-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ, suscrita por el Inspector Auxiliar Víctor SUCUYTANA QUINTANILLA, éste realizó el REQUERIMIENTO DE INFORMACION vía CASILLA ELECTRÓNICA a las 15.46 HORAS del DÍA 28 DE DICIEMBRE DE 2022. Lo mismo podrá usted verificar del ACTA DE INFRACCIÓN N° 21-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ, suscrita también por el mismo por el Inspector Auxiliar Víctor SUCUYTANA QUINTANILLA, quien realizó el REQUERIMIENTO DE INFORMACION vía CASILLA ELECTRÓNICA a las 14.39 HORAS del DÍA 28 DE DICIEMBRE DE 2022. Lo que podrá ser verificado por su despacho en el narrativo de las referidas ACTA DE INFRACCIÓN.
- Por último, se precisa por parte de su despacho que no he alcanzado la INFORMACION requerida por la IRE MOQUEGUA - SUNAFIL, el día 28 de diciembre de 2022, al respecto DEBO INDICAR QUE, el suscrito únicamente responde ante los hechos que se generen en el ejercicio del CARGO, siendo ello así, el requerimiento tuvo como cómputo de plazo en su primer día el 29 de DICIEMBRE DE 2022, en la medida que el día 30 de diciembre fue declarado FERIADO RECUPERABLE según el Decreto Supremo N° 033-2022-PCM; ahora bien, el día 02 de enero de 2023, fue decretado FERIADO NO LABORABLE; por lo que, en ejercicio de funciones desde el los días 03 y 04 de enero de 2023, el suscrito ya no era JEFE DERECURSOS HUMANOS DEL GORE Moquegua, sino el ACTUAL JEFE DE RECURSOS HUMANOS quien debió asumir las obligaciones que correspondían a quién debe iniciarse proceso administrativo disciplinario; por lo que, no puede pretenderse sancionar por hechos en los que mi persona no me encontraba en ejercicio del cargo de Jefe de Recursos Humanos; y, de acuerdo a lo observado por el propio
- Al respecto debo indicar que el suscrito como bien se puede apreciar de las Resolución De Designación y Resolución de Cese en las funciones de Jefe de Unidad de Recursos Humanos, se tiene que he iniciado mi vínculo laboral el DÍA 01 DE SETIEMBRE DE 2022, y cesado en el cargo el DÍA 02 DE ENERO DE 2023.
- Ahora bien, se me atribuye NO HABER REALIZADO la entrega de CARGO EN SU OPORTUNIDAD, sin embargo, debo expresar que dicha conducta no se encuentra debidamente tipificada como sancionable en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, mucho menos se encuentra tipificada como sancionable en el ordenamiento jurídico interno del Gobierno Regional Moquegua; por lo que, es preciso reproducir lo indicado por la AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN EL INFORME TECNICO N° 1816-2021-GPGSC., el mismo que establece que: "(...) la potestad sancionadora de la administración pública se rige por los principios establecidos en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), encontrándose entre ellos, el principio de tipicidad, el cual señala que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir Interpretación extensiva o analogía, 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



# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

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 a 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. (...)".

- Siendo ello así, el suscrito ADVIERTE que la conducta de NO ENTREGA DE CARGO OPORTUNA no se encuentra tipificada como una conducta sancionable en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, muchos menos se encuentra tipificada en el Reglamento Interno de Servidores del Gobierno Regional Moquegua; por lo que, ÚNICAMENTE corresponde imputar conductas que se encuentren previamente tipificadas y que estas revistan claridad en su redacción y su precisión sobre la consecuencia legal (sanción).
- Que, la actualización de información en los aplicativos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no es una exclusividad del servidor que hace ejercicio del Cargo de Jefe de Recursos Humanos, sino una prerrogativa del representante legal de la Entidad.
- Que, el USO DE LA CASILLA ELECTRÓNICA se realiza por medio del RUC, USUARIO Y CLAVE SOL de la entidad registrada ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria SUNAT, el mismo que es manejado por UNIDAD ORGANICA diferente a la Jefatura de Recursos Humanos; y que, si bien el acceso a la Casilla Electrónica de SUNAFIL es efectuada por un usuario manejado por la UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, es también cierto que la MODIFICACION, ACTUALIZACION no está autorizado para dicho USUARIO, más únicamente para quien detenta la EL USUARIO Y CLAVE SOL registrado ante la SUNAT.
- En tal sentido, previo a recomendar una SANCION, su persona deberá responder si EL USUARIO otorgado al JEFE DE RECURSOS HUMANOS durante el año 2022, (SETIEMBRE - DICIEMBRE), permitía la actualización, modificación de datos en el sistema de SUNAFIL. De la misma forma, deberá acreditar con medio probatorio irrefutable que el MANEJO DE LA CLAVE SOL DE ENTIDAD GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA era uso del suscrito en mi condición de Jefe de Recursos Humanos. Finalmente, deberá precisar En qué directiva y/o protocolo se encuentra el procedimiento de actualización y/o modificación de datos de la casilla electrónica de SUNAFIL, el cual exclusivamente determine que era mi responsabilidad precisándome el tiempo para su realización y medios de comprobación.



Así mismo, 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° 408-2023-ORA/GR.MOQ de fecha 09 de noviembre del 2023 del Órgano Instructor, indicando la causa del incumplimiento de pago de la Bonificación de Alta Especialización a los servidores Walter Gómez Gutiérrez y Rogelia Gladys Casilla Ramos, 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, ya que, su persona no estuvo desempeñándose como Jefe de la Oficina 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.

## PRONUNCIAMIENTO EN TORNO A LA COMISION DE LAS FALTAS

Que, es pertinente indicar, que la fase sancionadora se inicia con la recepción del presente informe por el Órgano Instructor, conforme se encuentra establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que indica: "Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no ha lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...)";

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

Que, en relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente señalar que dichos principios se encuentran establecidos en el numeral 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal constitucional respecto a los mismos que: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a

# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

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, han realizado actos de negligencia en el desempeño de sus funciones, falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber infringido con el pago de la Bonificación por Alta Especialización en favor del ex trabajador Demetrio Primitivo Juárez Visa, periodo que se inició el procedimiento inspectivo con la Orden de Inspección N° 584-2022-SUNAFIL/IRE-MOQ, al haber omitido realizar las acciones propias a su cargo a fin de presentar la información a SUNAFIL

## INFORME ORAL

Que, en cumplimiento del primer párrafo del numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Órgano Sancionador cumplió con notificar la Carta N° 513-2024-GRM/GG/ORA-ORH-OS, el cual contenía el Informe Final N° 002-2024-GRM/GGR/ORA al servidor procesado **ALFONSO JIMMY LUIS CUAYLA**, recepcionado en fecha 25 de Octubre 2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, el mismo que no solicitó Informe Oral;

Que, en cumplimiento del primer párrafo del numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Órgano Sancionador cumplió con notificar la Carta N° 514-2024-GRM/GG/ORA-ORH-OS, el cual contenía el Informe Final N° 002-2024-GRM/GGR/ORA a la servidora procesada **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, recepcionada en 25 de Octubre 2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, la misma que no solicitó Informe Oral.

Que, en cumplimiento del primer párrafo del numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Órgano Sancionador cumplió con notificar Carta N° 512-2024-GRM/GG/ORA-ORH-OS, el cual contenía el Informe Final N° 002-2024-GRM/GGR/ORA al servidor procesado **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, recepcionado en fecha 25 de Octubre 2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, el mismo que a través del Escrito S/N de fecha 30 de Octubre del 2024 solicita se fije fecha y hora para su Informe Oral;

Que, en la diligencia de Informe Oral de fecha 05 de Noviembre del 2024, se le sede la palabra a la Abg. Yuly Ramos Cáceres, a fin que pueda exponer los alegatos de la defensa en representación del servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**:

- Ya hemos tenido con usted, expedientes de Secretaría Técnica sobre este tipo de casos, sobre la no entrega de cargo. Y básicamente son el hecho de que se estaría vulnerando el principio de tipicidad y legalidad. El principio de tipicidad, porque de acuerdo al informe final no se advierte de que hay una norma específica dentro del gobierno regional que señale que la no entrega de cargo es una falta administrativa y dos, por el principio de tipicidad de identificación del autor, ¿quién comete el delito? Mi patrocinado se le imputa de que en diciembre del año 2022 él ejercía el cargo de subgerente personal y casi finalizando este mes recibía notificaciones de la Sunafil, estas notificaciones otorgaban un plazo que se prolongaba hasta el periodo 2023, a los primeros días que eran 6, 10, 17, me parece, en uno de estos tipos de infracciones que están en el informe final. Entonces, la tipicidad va en el sentido de que quien había cometido la infracción o la falta respecto a que se imponga este tipo de multas por parte de la Sunafil tendría que ser el subgerente del que ha ejercido para el año 2023, específicamente en el mes de enero. Y no a mi patrocinado, porque si bien es cierto, durante el tiempo de mi patrocinado llegó la notificación, el vencimiento del plazo para remitir la información requerida por la Sunafil no es dentro de su gestión.
- Entonces, para el principio de tipicidad la identificación del autor, la imputación de una falta no puede ser alguien quien dentro del periodo de la infracción no tenía el cargo de subgerente personal. Y por otro lado es el principio de legalidad, el principio de legalidad que señala de que las autoridades no pueden actuar o imponer alguna sanción cuando esta no está prevista en la norma. Estos principios, doctor, ya usted debe tener conocimiento por el tiempo que estaba dentro del cargo, hay informes de servir, no los tengo en la mano aún por el tema del tiempo no los pude imprimir para poder anexárselos, pero con mucho gusto los voy a pasar al WhatsApp, que ya han indicado que la vulneración de estos principios acarrea una nulidad y consecuentemente la absolución.
- Y en el caso específicamente del gobierno regional hay muchos casos que ya se han visto absueltos ya en el Tribunal Civil por este tipo de situaciones y un caso claro es el de la profesora Beatriz Ramos Vera, si lo ubica, tiene dos expedientes por esta materia y ya el Tribunal del Servicio ha pronunciado absolviendo a la señora Beatriz Ramos Vera, que es por la no entrega de cargo, no tengo el expediente exacto pero con mucho gusto también se lo voy a alcanzar al WhatsApp para que ustedes lo puedan identificar.



# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

- Por otro lado, básicamente dentro de lo que es la imputación que se hace, es un tema de la casilla electrónica, esta casilla de la Sunafil que se le habría otorgado al señor Yohuel, no le había hecho entrega al nuevo Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, habiendo realizado dicha entrega el 19 de Enero 2023.
- Sin embargo, estas casillas de la Sunafil son personalísimas y son de la institución. Yo, por ejemplo, digo, por alguna circunstancia si el señor Yohuel se hubiera muerto imposibilitaba que el gobierno regional pueda seguir recibiendo este tipo de notificaciones. De ninguna manera, la entidad tiene esa autoridad justamente de poder solicitar la renovación porque la clave y la contraseña o el usuario y la contraseña son personalísimo. No se puede usar la contraseña consecutivamente en los periodos o por cada gerente que esté dentro de, en este caso, de la oficina de recursos Humanos, es personalísimo y la potestad de renovarla, de modificarla, crearla, eliminarla es de la propia entidad, no es de la persona, por ese lado.

## Relación de documentos que ADJUNTA:

- Constancia de Habilitación
- Escrito S/N que acredita ser su abogado para que lo represente

Que, de la investigación realizada y el Informe Oral 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 el Informe Final N° 002-2024-GRM-GGR/ORA de fecha 18 de octubre 2024 del Órgano Instructor, indicando que en el periodo que estuvo desempeñándose como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, aduce que no es responsable de no realizar la entrega de cargo, porque indica que la misma 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. En ese entender, se identifica que existía responsabilidad como Jefe de Recursos Humanos, ya que debió de emitir respuesta a lo solicitado por SUNAFIL dentro del plazo que le otorgó, debido que aún se encontraba a su cargo de remitir la información requerida por parte de 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 hubieren cometido la falta imputada en cumplimiento de un deber legal, función, cargo o comisión que se le hubiese encomendado;
- d) NO se desprende que los procesados habrían sido inducido por la administración a través de un acto o disposición confusa o ilegal para que realicen los actos imputados;
- e) La falta cometida NO fue por un actuar funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos;
- f) NO se desprende que las imputaciones en contra de los procesados fueran cometidas privilegiando intereses superiores de carácter social relacionados a la salud u orden público.

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

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



# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

- 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: 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 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.

## LA SANCION IMPUESTA:

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

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

Que, este Órgano Sancionador para la determinación de la sanción aplicable, corrobora parcialmente los criterios establecidos en el Informe de Órgano Instructor, Informe Final N° 002-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 18 de octubre 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



# Resolución Jefatural

Nº 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

imponer la **SANCIÓN de AMONESTACIÓN ESCRITA**, por las faltas administrativas disciplinarias contempladas en Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "Artículo 85, literal d).

Que, este Órgano Sancionador para la determinación de la sanción aplicable, corrobora parcialmente los criterios establecidos en el Informe de Órgano Instructor, Informe Final N° 002-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 18 de octubre 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 ANCALLA** 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 Final N° 002-2024-GRM/GGR/ORA, de fecha 18 de octubre 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 mérito a la normatividad señalada precedentemente, la interposición del medio impugnatorio señalado, no suspende la ejecución del acto impugnado;

## AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACION O APELACIÓN.

Que, conforme lo dispone el artículo 118° del Reglamento General, el Recurso de Reconsideración será resuelto por Órgano Sancionador que impuso la sanción, es decir por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y el Recurso de Apelación será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.

Que, teniendo en cuenta lo señalado por el TUO de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General y en uso de sus facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015 SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

### SE RESUELVE:

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

**ARTICULO SEGUNDO. – IMPONER** a la servidora **AYDA PAULINA PFOCCOALATA ANCALLA**, la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por un periodo de **(25) DIAS CALENDARIO** de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, la cual será eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme al primer párrafo del artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

**ARTÍCULO TERCERO. – IMPONER** al servidor **YOHUEL EDISON MAMANI QUISPE**, la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por un periodo de



# Resolución Jefatural

N° 177-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 07 de Noviembre 2024

(10) DIAS CALENDARIO de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, la cual será eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme al primer párrafo del artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO NOVENO. - DISPONER** que la Oficina de Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información, proceda a la publicación de la presente resolución en el portal institucional del Gobierno Regional de Moquegua.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE**

**ÓRGANO SANCIONADOR**

