

# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 28 de mayo del 2025

## VISTOS:

Que, el expediente PAD N° 067-2023, Informe de Precalificación N° 57-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 24 de mayo del 2024, expedido por la secretaria técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la misma que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario-PAD; el Informe Final N° 001-2025-GRM/GGR., de fecha 29 de enero del 2025; y actuados;

## 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



# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

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 en los siguientes términos:

## IDENTIFICACION DEL SERVIDOR:

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>RAUL CACERES NINAJA</b>
<b>DNI N°</b>	04626929
<b>DIRECCIÓN DOMICILIARIA</b>	Siglo XXI, Mz. E- Lt.20, Promuvi II, la Pampa Inalambrica-llo
<b>PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA</b>	<b>Administrador del Desembarcadero Pesquero Artesanal de Ilo</b>
<b>RÉGIMEN LABORAL</b>	D.L. N°276
<b>CONDICION ACTUAL</b>	No Labora en la Entidad
<b>DEMERITO</b>	No registra
<b>REFERENCIA</b>	Informe escalafonario N°131-2025-GRM/ORA-ORH-ARE



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

Que, mediante Memorándum N°0199-2023-GRM/GGR, de fecha 01 de junio del 2023, el Gerente General Regional, remite a la oficina de Recursos Humanos, los actuados referente a los contratos de servicio del personal del desembarcadero artesanal de Ilo, para su evaluación y el deslinde de responsabilidades por la contratación de personal obrero que había superado el periodo de prueba señalado por norma, el cual fue derivado a secretaría técnica el 02 de junio del 2023.

## FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA VULNERADA.

Que, se le atribuye al servidor **RAUL CACERES NINAJA**, en su calidad de Administrador del Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, el siguiente cargo: no haber cumplido con diligencia sus funciones, no habiendo cautelado la correcta contratación del personal que laboraba en el Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, habiendo vulnerado lo dispuesto lo dispuesto en el literal d). del artículo 85° de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil; "**Negligencia en el desempeño de las funciones**"; la misma que motiva la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario pasible de sanción.

# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

## NORMAS GENERALES:

### 1) Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

#### *“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario*

*Son faltas de carácter disciplinario, que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*

*d) “La negligencia en el desempeño de las funciones.”*

Dicha falta, es concordante con lo establecido en:

### 2) Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil

#### **ARTÍCULO 98°.** - *Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria*

**98.3** *La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. (...)*

## NORMAS INTERNAS:

### 3) CONVENIO N°001-2017-GRM/ORAJ. “CONVENIO PARA LA GESTION DE LA ADMINISTRACION DE LA INFRAESTRUCTURA PESQUERA ARTESANAL DENOMINADA DESEMBARCADERO PESQUERO ARTESANAL DE ILO CELEBRADO ENTRE EL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO-FONDEPES Y EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA”

**CLAUSULA TERCERA: DEL ADMINISTRADOR,** *corresponde al administrador dar cumplimiento de las siguientes obligaciones:(...)*

*3.8. seleccionar, contratar y remover al personal que requiera la IPA, bajo las normas legales pertinentes, asumiendo todas las obligaciones en su condición de empleador. (...)*

*3.9. cumplir con la normatividad general y con las disposiciones establecidas en el presente convenio, dentro de estas relacionadas a defensa civil, seguridad y salud en el trabajo, municipal, entre otras. (...)*

## JUICIO DE SUBSUNCION:

Servidor **RAUL CACERES NINAJA**, de conformidad con el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N°30057- Ley del Servicio Civil, establece lo siguiente:

“La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo”

En el caso que nos ocupa se ha determinado que el servidor **RAUL CACERES NINAJA**, en su calidad de Administrador del Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, ha incurrido en la falta administrativa, por haber actuado con negligencia al no haber cumplido con diligencia sus funciones, no habiendo cautelado la correcta contratación del personal que laboraba en el Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo.

Sin embargo, el incumplimiento de estas funciones ha sido acreditado en los documentos que obran en el expediente, entre ellos informes, y/o documentos internos, que demuestran que, habría actuado negligentemente al momento de realizar la contratación del personal que laboraba en el Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, acción que generó que los servidores contratados superen el periodo de prueba señalado por norma, ocasionando un potencial perjuicio a la institución.

Dicha conducta se subsume plenamente en el tipo infractor por omisión previsto en el numeral 98.3. del artículo 98. Al verificarse los siguientes elementos:



# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

1. **Conducta omisiva:** inacción frente a una obligación funcional concreta, como es seleccionar, contratar y remover al personal que requiera la Infraestructura Pesquera Artesanal - IPA, bajo las normas legales pertinentes, asumiendo todas las obligaciones en su condición de empleador.
2. **Existencia de un deber funcional:** como Administrador del Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, el servidor tenía el deber expreso de garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales.
3. **Capacidad de cumplimiento:** no se ha evidenciado que existen impedimentos materiales, normativos o administrativos que imposibilitaran al servidor el cumplimiento de sus funciones, por el contrario, **se encontraba en condiciones objetivas y funcionales de ejecutar tales acciones.**
4. **Resultado antijurídico:** la omisión ha generado que el personal contratado supere el periodo de prueba establecido por norma, lo cual es un potencial perjuicio a la entidad.

## PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y TIPICIDAD:

En atención al principio de legalidad, establecido en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N°27444, y al principio de tipicidad, toda conducta sancionable debe estar previamente descrita de forma clara en una norma jurídica en ese sentido, la conducta desplegada por el servidor **RAUL CACERES NINAJA**, se adecua de manera expresa al tipo infractor previsto en el numeral 98.3. cumpliendo con todos los requisitos que exige el ordenamiento disciplinario para la configuración de una falta administrativa por omisión.

Por tanto y conforme al análisis jurídico expuesto, la conducta del servidor **RAUL CACERES NINAJA**, se subsume en el tipo disciplinario previsto en el numeral 98.3. del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil, configurando una falta administrativa por omisión, al haber incumplido una obligación funcional esencial, pese a encontrarse en condiciones de hacerlo, afectando el deber de proteger los bienes del estado.

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

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-SERVIR/TSC “Aplicación del principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones”.**

II.- Fundamentos Jurídicos

6. El ejercicio de la facultad disciplinaria tiene como fundamento y límite de aplicación la observancia estricta del principio de legalidad, cuyo núcleo esencial radica en que la administración pública y sus órganos se encuentran subordinados a la Constitución y a la Ley. Esta sujeción al principio de legalidad obliga a todas las entidades estatales a realizar solo aquello que está expresamente normado, para materializar la garantía de protección a los administrados frente a cualquier actuación arbitraria del Estado. (...)

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



# *Resolución Jefatural*

**N°140-2025-GRM/ORA-ORH**

**Fecha: 28 de mayo del 2025**

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, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla.

- i. Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- ii. Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

Que, es pertinente mencionar, los principios del procedimiento administrativo contemplados en el artículo IV del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG), sin perjuicio de la vigencia de otros Principios Generales del Derecho Administrativo, que disponen: 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”. Principio del Debido Procedimiento. - “Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La Institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo”. Principio de Presunción de Veracidad. - “En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario”. Principio de Razonabilidad. - “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen



# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida”. Principio de Irretroactividad. - “Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que los posteriores le sean más favorables”.

Que, al respecto, se debe precisar que la potestad sancionadora de la administración pública se rige por los principios especiales establecidos en el artículo 248 del TUO de la LPAG, señalándose entre ellos: Legalidad.- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. Debido procedimiento. - No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Culpabilidad. - La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Non bis in idem. - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.



Que, bajo ese marco, es oportuno recordar que desde el 14 de setiembre de 2014 (fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la LSC) la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario para el deslinde de responsabilidad disciplinaria contra un servidor público indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 728, 1057 o Ley N° 30057) está condicionada a que dicho incumplimiento se encuentre expresamente tipificado como una falta en las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (esto es, en las faltas previstas en el artículo 85 de la LSC o las faltas previstas en el RIT o RIS de la entidad). De la misma manera, es sumamente relevante tener presente que de acuerdo al artículo 91 del 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. (...)”.

Que, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, indica en el capítulo II de los principios y deberes éticos del servidor público en el Artículo 6°, que uno de los principios de la Función Pública, en los incisos **2. Probidad:** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. **5. Veracidad:** Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su Institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. **6. Lealtad y Obediencia:** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

Que, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, indica en el **literal d) del artículo 2°**, que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la nación es “desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”.

## Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

El servidor **RAUL CACERES NINAJA**, en su calidad de Administrador del Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones, no habiendo cautelado la correcta contratación del personal que laboraba en el Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo.

Que, mediante oficio N° 108-2023-MJOG-GRM-DPAI, de fecha 19 de abril del 2023, donde la Administradora del Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, remite al Procurador Publico Regional de Moquegua los contratos de trabajo que habrían vulnerado los acuerdos de Consejo N° 215-2019-CR/GRM y N° 131-2012-CR/GRM, respecto al plazo máximo de contratación de personal a fin de que evalúen para el deslinde de responsabilidades, los mismos que se detallan en el siguiente cuadro:

SERVIDOR CONTRATADO	PUESTO DE TRABAJO	FECHA DE CONTRATO	PLAZO DE CONTRATACION
HENRY ERICK MAMANI SANCHEZ	VIGILANTE	01.09.2022 AL 31.10.2022	2 MESES
		01.11.2022 AL 31.07.2023	9 MESES
HUGO TELESFORO FIGEROA RIVAS	VIGILANTE	09.10.2022 AL 08.12.2022	2 MESES
		09.12.2022 AL 08.07.2023	7 MESES
ENRRIQUE FELIPE ACIN LEON	VIGILANTE	20.08.2022 AL 19.10.2022	2 MESES
		01.10.2022 AL 29.07.2023	9 MESES
JUAN DAVID LOPEZ CHACON	VIGILANTE	16.11.2022 AL 15.08.2023	9 MESES
		ADENDA AL CONTRATO EL 17.01.2023	
ARIBEL QUISPE LARICO	VIGILANTE	18.10.2022 AL 17.12.2022	2 MESES
		18.12.2022 AL 17.03.2023	3 MESES
FREDDY RODOLFO RIVERA VALDERRAMA	VIGILANTE	12.10.2022 AL 11.12.2022	2 MESES
		12.12.2022 AL 11.03.2023	3 MESES
FRANCISCO DULANTO BAYARRI	VIGILANTE	01.08.2022 AL 31.10.2022	3 MESES
		31.12.2022 AL 31.03.2023	3 MESES
ARSENCIO EDUARDO ROJAS SALAS	VIGILANTE	16.10.2022 AL 15.12.2022	2 MESES
		16.12.2022 AL 15.07.2023	6 MESES
MANUEL MARAVI TOCUNAYA	OPERARIO DE CASETA DE BONBEO	15.10.2022 AL 14.11.2022	1 MES
		15.11.2022 AL 14.07.2023	9 MESES
PILAR RODRIGUEZ PALACIOS	APOYO EN PLAN DE MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	07.10.2022 AL 06.11.2022	1 MES
		07.11.2022 AL 06.07.2023	8 MESES
AUGUSTO ARISTIDES VARGAS	MONITOREO SUPERVISION DE DESCARGAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLOGICOS.	01.09.2022 AL 31.10.2022	2 MESES
		01.11.2022 AL 31.07.2023	9 MESES
OTTO RUBEN CORDERO RAMOS	SUPERVISION DE PLATAFORMA	01.07.2022 AL 31.11.2022	5 MESES
		01.12.2022 AL 31.07.2023	8 MESES
MIGUEL ANGEL CHANA FLORES	ESTADISTICO	01.06.2022 AL 31.10.2022	5 MESES
		01.11.2022 AL 31.07.2023	9 MESES
MAGDALENA YESENIA CONDORI APAZA	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	01.01.2022 AL 30.06.2022	6 MESES
		01.12.2022 AL 30.07.2023	8 MESES



# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

YARELYN PYLAR NEYRA GOMEZ	CAJA Y TESORERIA	01.07.2022 AL 30.11.2022	4 MESES
		01.12.2022 AL 30.07.2023	1 MES
XIMENA JESABEL MAQUERA CHURA	LOGISTICA	01.12.2022 AL 31.03.2023	4 MESES
		01.04.2023 AL 30.04.2023	1 MES
RUTH NELIDA CCASO CCASO	TRAMITE DOCUMENTARIO	11.10.2022 AL 10.11.2022	1 MES
		11.11.2022 AL 10.07.2023	9 MESES
ROSMY SAIRA CCAMASACARI	MONITOREO DE CAMARAS	21.10.2022 AL 20.11.2023	1 MES
		21.11.2022 AL 20.06.2023	8 MESES
ESTEFANY ALEJANDRA MARCA CHACAPACHA	CONTROL DE CALIDAD	11.10.2022 AL 10.11.2022	1 MES
		11.11.2022 AL 10.07.2023	8 MESES

Mediante informe N°937-2023-GRM/PPR, de fecha 26 de mayo del 2023, el Procurador Publico Regional remite al Gerente General del Gobierno Regional de Moquegua, los contratos de trabajo con la finalidad que se deriven a secretaria técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, para la determinación de responsabilidades del área que celebro los contratos de servicio, el mismo que fue derivado mediante memorándum N° 199-2023GRM/GGR.

Mediante oficio N° 108-2023-MJOG-GRM-DPAI, de fecha 24 de abril del 2023, la administradora del desembarcadero pesquero artesanal Ilo, remite 19 contratos de los servicios del personal contratado durante el periodo 2022-2023, en el cual se visualiza que sus contratos exceden lo dispuesto por el Consejo Regional de Moquegua.

Mediante memorándum circular N°009-2022-GRMOQ/GR, de fecha 13 de mayo del 2022, con fecha de recepción 17 de mayo del 2022, por el Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, donde el Procurador Publico Regional, solicita información sobre el record laboral del personal a cargo. En cumplimiento a los Acuerdos de Consejo N°2015-2019-CCR/GM y Acuerdo de Consejo N° 131-2012-CR/GRM, respecto a que ningún servidor contratado o bajo cualquier modalidad debe superar los 10 meses de trabajo en forma interrumpida (empleados), ya que de superar el año estaría amparado por la Ley N°24041 (...). Y 02 meses en caso de obreros (personal de seguridad, limpieza y otros) ya que de superar los 03 meses de periodo de prueba el trabajo adquiere derecho a la estabilidad.

Que mediante informe N°024-2022-RRHH/DPA-ILO-CAJC., de fecha 24 de mayo del 2022, mediante el cual el Jefe del área de Recursos Humanos en atención al Memorándum Circular N°009-2022-GRMOQ/GR, remite el cuadro resumen de los contratos de personal que laboraba en el desembarcadero pesquero artesanal Ilo.

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

Que, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 106° y 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se notificó válidamente al servidor procesado **RAUL CACERES NINAJA**, el día 08 de junio del 2024, mediante constancia de notificación donde se adjunta la Resolución Gerencial General Regional N°072-2024-GGR/GR.MOQ., donde dispone el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en su contra por presuntos actos de negligencia en el desempeño de sus funciones, tipificado en el literal d) del artículo 58° de la Ley 30057- Ley del Servicio Civil, a efecto que ejerza su derecho de defensa frente a las imputaciones efectuadas, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos.



# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

Es preciso señalar, que el servidor investigado **RAUL CACERES NINAJA**, ha cumplido con presentar sus descargos, haciendo uso de su derecho de defensa en el presente proceso, el mismo que presenta con fecha 11 de junio del 2024 indicando lo siguiente:

- En primer orden se debe de precisar que el suscrito fui designado como Administrador del Desembarcadero Pesquero Artesanal de Ilo, mediante Resol. EJEC. Regional 218-2021-GR/MOQ, de fecha 06 de julio del 2021. Funciones que he desempeñado hasta el día 20 de febrero del 2023, donde se me ceso con Resol. Ejec. Regional Nro. 129-2023-GR/MOQ, ello para dar lugar a otro administrador de confianza de la actual gestión, siendo que en la actualidad el suscrito ya no laboro en el Desembarcadero desde el 20 de febrero del 2023, resultando ilógico que la Sec. Técnica, recomiende que se me sancione con una SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DIA HASTA POR 12 MESES, si está claro que ya no laboro en dicha entidad, por lo que dicha recomendación resulta imposible de ejecutar. (...)
- El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la Ley, también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por Ley, conforme lo establece la sala plena del tribunal de servicio civil N°001-20219-SERVIR/TSC., numeral 11, cuya observancia es obligatoria. (...)
- La conducta que se proscribe debe estar (falta) y las consecuencias de su transgresión (sanción), deben estar expresamente normadas y reguladas en el ordenamiento legal, a ello se le conoce como principio de legalidad lo cual parece ha sido omitido por su autoridad. (...)
- Es totalmente errado lo que valora su despacho en el numeral 6 de la resolución que se cuestiona, donde se me atribuye la contratación personal obrero, que habría superado el periodo de prueba, sin considerar los Acuerdos de Consejo Regional N°215-2019-CCR/GRM y N°131-2012; por lo que respecto digo lo siguiente:
  - a) Conforme estoy indicando dicho hecho no está considerado de manera expresa e inequívoca como falta o infracción administrativa, ello debido a que no esté pre-establecido en ninguna norma o ley (no existe), conforme lo establece el principio de legalidad, más aún si se tiene en cuenta que los Acuerdos de Consejo Regional, son como su nombre lo dice acuerdo interno conforme lo establece de manera clara el Art. 39° de la Ley Orgánica del Gobierno Regional, cuyo texto expresa lo siguiente: **Los acuerdos de Consejo Regional, de interés público, ciudadano o institucional o declara su voluntad de practicar un determinado acto o sujetarse a una conducta o norma institucional, los mismos que en realidad no tiene carácter de ley o norma legal.** En consecuencia, la supuesta inobservancia de dicho acuerdo no viene a constituir infracción por parte del suscrito, porque no está prevista en la ley o norma. (...)
  - b) Conforme tengo indicado dichos acuerdos regionales, nunca me fueron comunicados, ni mucho menos me fueron requeridos su cumplimiento, ya que el suscrito he asumido el cargo recién el 06 de julio del 2021, siendo que los acuerdos datan de los años 2012 y 2019, no siendo posible que el suscrito me pueda enterar. (...)



# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 28 de mayo del 2025

## 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, mediante Informe Final N° 001-2025-GRM/GGR., de fecha 29 de enero del 2025, el Órgano Instructor remitió al Órgano Sancionador a fin que se disponga la notificación;

Que, el Órgano Sancionador, cumplió con notificar al servidor procesado **RAUL CACERES NINAJA**, la Carta N° 042-2025-ORH-ORA-OS-PAD., que contenía el Informe Final N° 001-2025-GRM/GGR., con el objetivo de que ejerza el derecho a su defensa mediante informe oral previo a la emisión de pronunciamiento, sin embargo, es preciso señalar que, **no presento solicitud para realizar su informe oral**.

## PRONUNCIAMIENTO EN TORNO A LA COMISION DE LA FALTA:

Que la fase sancionadora se inicia con la recepción del presente informe por el órgano sancionador, 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 el 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 (...)”*.

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

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

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.

En mérito del descargo presentado, el servidor justifica su conducta indicando que los acuerdos de Consejo, no están considerado de manera expresa como falta o infracción administrativa, ello debido a que no está pre-establecido en ninguna norma o ley (no existe), conforme lo establece el principio de legalidad; al respecto cabe señalar que lo dispuesto por los Acuerdos de Consejo efectivamente, no está considerado como falta, sin embargo sus **disposiciones son de cumplimiento** tal como lo señala el Artículo 39° de la Ley Orgánica de Gobierno Regional, cuyo texto expresa lo siguiente: “ Los Acuerdos de Consejo Regional expresan la decisión de este órgano sobre **asuntos internos** del Consejo Regional, **de interés público**, ciudadano o institucional o **declara su voluntad de practicar un determinado acto o sujetarse a una conducta** o norma institucional”. En ese sentido el investigado al no cumplir con lo dispuesto por los Acuerdos de Consejo N° 215-2019-CR/GRM., y Acuerdo de Consejo N°131-2012-CR/GRM., infringió lo dispuesto en el CONVENIO N°001-2017-GRM/ORAJ-convenio para la gestión de administración de la infraestructura pesquera artesanal denominada desembarcadero pesquero artesanal de Ilo celebrado entre el fondo nacional de desarrollo pesquero-FONDEPES y el Gobierno Regional de Moquegua, específicamente lo dispuesto en los numerales 3.8 de la Cláusula Tercera: Del Administrador, indica **“corresponde al administrador dar cumplimiento a las siguientes obligaciones: (...) 3.8 seleccionar, contratar y remover el personal** que requiera la IPA, bajo las normas legales pertinentes, **asumiendo todas las obligaciones en su condición de empleador”**,



# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

de esta manera se configuro la falta administrativa por descuido del servidor, tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, que prescribe “**la negligencia en el desempeño de la funciones**”, en ese entender no se habría infringido ningún principio de legalidad a la que hace referencia el servidor.

Así mismo el servidor indica que dichos acuerdos regionales, nunca le fueron comunicados, ni mucho menos le fueron requerido su cumplimiento, sin embargo, a través del **memorándum circular N° 009-2022-GRMOQ/GR, de fecha 13 de mayo de 2022, recepcionado por el Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo con fecha 17 de mayo de 2022**, donde la Procuraduría Pública Regional, solicita información sobre récord laboral del personal que estaba a su cargo, todo ello en cumplimiento de los acuerdos de concejo N° 215-2019-CR/GRM., y N° 131-2012-CR/GRM., **indicando de forma expresa que, ningún servidor contratado o bajo cualquier modalidad debe superar los 10 meses de trabajo de forma ininterrumpida y 02 meses en caso de los obreros (personal de seguridad, limpieza y otros que presten servicios)**, ya que de superar este periodo no podrían ser cesados, ahora bien, teniendo en cuenta el cuadro antes señalado, donde se detalla los contratos de trabajo que habrían vulnerado los acuerdos de consejo, respecto al plazo máximo de contratación, se puede apreciar que estos contratos datan a la fecha posterior de notificado el memorándum circular N° 009-2022-GRMOQ/GR., por lo tanto queda acreditado que el servidor tenía pleno conocimiento de los acuerdos de consejo, los cuales fueron incumplidos.

Conforme a lo señalado y como se aprecia del cumulo de indicios y evidencias acopiadas en la presente investigación, está debidamente acreditada la comisión de la falta administrativa disciplinaria en la que ha incurrido el servidor procesado **RAUL CACERES NINAJA**, en su calidad de Administrador del Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, el siguiente cargo: no haber cumplido con diligencia sus funciones, no habiendo cautelado la correcta contratación del personal que laboraba en el Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo, habiendo vulnerado lo dispuesto en el literal d). del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil; “**Negligencia en el desempeño de las funciones**”.

Que, el Servidor **RAUL CAERES NINAJA**, con el Descargo correspondiente presentado, **NO HA LOGRADO DESVIRTUAR** concretamente la imputación atribuida en el artículo 85° Literal d) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que establece “la negligencia en el desempeño de las funciones”; conforme al artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, que ha dispuesto que; el incumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública constituyen faltas administrativas disciplinarias, por lo que, en el presente caso, se estaría ante una transgresión al deber de responsabilidad, establecido en el numeral 6., del artículo 7° de la LCEFP; el mismo que establece: (...) **6. Responsabilidad. - Todo servidor debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.**

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 artículo 104° de la norma antes señalada; en consecuencia, tenemos:

- a) El procesado no es incapaz mental, debidamente comprobado por la autoridad competente;
- b) No existe justificación brindada por el procesado por el cual pueda atribuirse algún supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, ni mucho menos prueba que así lo corrobore;
- c) Tampoco se desprende que el procesado hubiere cometido la falta imputada en cumplimiento de un deber legal, función, cargo, o comisión que se le hubiese encomendado;
- d) No se desprende que el procesado habría 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 un actuar funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos;
- f) Tampoco se desprende que las imputaciones en contra del procesado fueran cometidas privilegiando intereses superiores de carácter social relacionados a la salud u orden público.

Así mismo el artículo 91° del mismo cuerpo normativo establece sobre la graduación de la sanción que: “*los actos de la administración pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no*



## Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...), 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 para determinar la sanción a imponerse al servidor procesado:

	CRITERIOS	RAUL CACERES NINAJA
A	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.	Se ha identificado afectación al bien jurídico protegido, al no haber cumplido con diligencia sus funciones no habiendo cautelado la correcta contratación del personal que laboraba en el Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo. Permitiendo que el personal contratado supere el periodo de prueba establecido por norma, por lo tanto, causa un desbalance presupuestal al no poder cesar de funciones a dichos servidores públicos una vez concluido el plazo de contratación,
B	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se aprecia.
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.	Administrador del Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo.
D	Las circunstancias en que se comete la infracción.	Las circunstancias en que se comete la infracción son en el cargo de Administrador del Desembarcadero Pesquero Artesanal Ilo
E	La concurrencia de varias faltas.	No se aprecia.
F	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se aprecia
G	La reincidencia de la comisión de la falta.	No se evidencia.
H	La continuidad en la comisión de la falta.	No se evidencia.
I	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se aprecia.



### LA SANCION APLICABLE:

Que, en razón de los argumentos expuestos, el análisis efectuado a la conducta infractora que motivo el inicio del PAD y de la evaluación de los criterios establecidos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil, así como lo prescrito en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, del cual no se advierte supuestos eximentes de responsabilidad administrativa; sin embargo se aprecia el cumplimiento de las condiciones para la determinación de la sanción, existiendo mérito para imputar la responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor procesado **RAUL CACERES NINAJA**, al haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal d), “*negligencia en el desempeño de sus funciones*” del artículo 85° de la Ley N° 30057.- Ley del Servicio Civil.

### 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, el servidor **RAUL CACERES NINAJA**, tiene un plazo de quince (15) días hábiles

# Resolución Jefatural

N°140-2025-GRM/ORA-ORH

Fecha: 28 de mayo del 2025

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, el recurso administrativo de apelación que de ser el caso interponga el servidor sancionado, deberá ser dirigido a este Órgano Sancionador (Oficina de Gestión de Recursos Humanos), ello en merito a lo establecido en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, a efecto de elevar lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, siendo la autoridad competente para conocer y resolver el mencionado recurso en materia disciplinaria, ello en concordancia con el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil;

Que, por consiguiente, en uso de las atribuciones para sancionar conferidas por el artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el artículo 93° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO. – IMPONER** la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 30 DIAS CALENDARIOS** al servidor **RAUL CACERES NINAJA**, por la falta administrativa disciplinaria contemplada en el Literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, conforme los fundamentos expuestos en el presente informe.

**ARTICULO SEGUNDO. - DISPONER** que la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, notifique el presente acto resolutivo al servidor **RAUL CACERES NINAJA**, en el domicilio: Siglo XXI, Mz. E-Lt. 20 Promuvi II - Pampa Inalámbrica provincia de Ilo.

**ARTÍCULO TERCERO. - 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 CUARTO. – DISPONER** que la Oficina de Recursos Humanos, inscriba la sanción antes referida en el artículo primero; 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 QUINTO. - DISPONER** la Publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Institución, conforme a las normas de Transparencia y acceso a la información pública.

## REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
ABOG. FREDDY M. VALDIVIA VALDIVIA  
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS