



**RESOLUCIÓN DEL AREA DE PERSONAL
N° 01 -2022-PAD/OFICIALIZADOR-EP-PERPG/GR.MOQ**

Moquegua, 25 de abril del 2022

VISTOS: Informe de Precalificación N° 08-2021-KLPA-ST-PAD-PERPG/GR.MOQ, Carta N° 001-2021-OI-PAD/GEINFRA-PERPG/GR.MOQ (Acto de inicio PAD), Informe N° 04-2022-OI-OS-PAD-GEINFRA/PERPG/GR.MOQ (Informe Final o Instructivo); y actuados.

CONSIDERANDO:

Que, el Proyecto Especial Regional Pasto Grande es un organismo creado por Decreto Supremo N° 024-87-MIPRE como órgano desconcentrado del INADE, asimismo, por Decreto Supremo N° 033-2003-VIVIENDA es transferido al Gobierno Regional de Moquegua, incorporándose a su estructura orgánica por Ordenanza Regional N° 004-2004-CR/GRM, siendo que a través de la Resolución Ejecutiva Regional N° 018-2005 de fecha 12 de enero del 2005, se creó la Unidad Ejecutora 002 Proyecto Especial Regional Pasto Grande y mediante el artículo 83-A del ROF del Gobierno Regional Moquegua, se le confiere autonomía económica, técnica, administrativa y financiera, dentro del pliego del Gobierno Regional Moquegua;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; asimismo, en el Título V, incorpora un nuevo **régimen disciplinario y procedimiento sancionador**, el mismo que se encuentra vigente a partir del 14 de setiembre de 2014;

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, establece en su numeral 6.3 que los procesos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento;

Que, en tal sentido, de conformidad con la décima Disposición Complementaria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece que, a partir de su entrada en vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo régimen del Servicio Civil;

Asimismo, 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**";

LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad para Obra Determinada N° 242-2019-G.G.PERPG/GR.MOQ, Informe Escalafonario N.° 046-2019-EP-OADM/PERPG/GR.MOQ,



Documento s/n de 4 de octubre de 2019, Informe N° 205-2019-ATSH/RP-GEINFRA-PERPG/GR.MOQ, Informe N° 004-2019-GEINFRA-PERPG/GR.MOQ, Informe N° 001-2019-AQQ/RP-GEINFRA-PERPG/GR.MOQ, Informe N° 001-2019-AQQ/RP-GEINFRA-PERPG/GR.MOQ, Informe N° 001-2019-LHS/RP-GEINFRA-PERPG/GR.MOQ, Informe N° 001-2019-LHS/RP-GEINFRA-PERPG/GR.MOQ, Informe de Precalificación N° 008-2021-KLPA-ST-PERPG/GR.MOQ, y Carta N° 001-2021-OI-PAD-GEINFRA-PERPG/GR.MOQ (Acto de inicio PAD). Informe N° 04-2022-OI-OS-PAD-GEINFRA/PERPG/GR.MOQ (Informe Final o Instructivo).

FALTA INCURRIDA INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

Se le atribuye a Ana Olga Maquera Lupaca, con DNI N° 04650832, Obrera 2 del PERPG, en el periodo de 19 de agosto al 18 de noviembre de 2019, según los términos de los Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad para Obra Determinada n.º 242-2019-G.G.PERPG/GR.MOQ.

La agresión verbal al Arqueólogo responsable del grupo quien era compañero de labor y adicionalmente el personal jerárquico inmediato al manifestar "vaya a quejarse donde usted quiera", así como al consultar sus datos personales referir que no se iba a identificar y que fuera vaya a buscar su nombre, lo que constituye un acto de violencia y grave indisciplina que van en contra de la buena convivencia social.

En ese entender, nos encontramos ante la presunta comisión de la falta "Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor" la misma que se encuentra estipuladas en el Inciso e) del Artículo 85º de Ley de Servicio Civil -Ley n.º 30057, las mismas que motivan la apertura de un Procedimiento Administrativo disciplinario pasible de sanción.

NORMA JURIDICA VULNERADA:

Se le atribuye a Ana Olga Maquera Lupaca, Obrera 2 del PERPG, en el periodo de 19 de agosto al 18 de noviembre de 2019, la presunta comisión de la falta "Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor" la misma que se encuentra estipuladas en el Inciso e) del Artículo 85º de Ley de Servicio Civil -Ley n.º 30057, al haber vulnerado la normativa que se detalla a continuación:

Reglamento Interno de Trabajo del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, aprobado mediante Resolución de Presidencia n.º 02-2011-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 9 de febrero de 2011.

"(...)

TITULO III

DE LOS TRABAJADORES

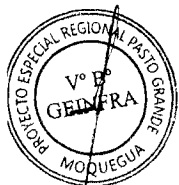
CAPITULO I

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 13º: Son derechos del trabajador del PERPG

a) Recibir trato correcto, justo y sin discriminación alguna. (...)

ARTÍCULO 14º: Son obligaciones del trabajador





(...)

d) Guardar el debido respeto y consideración con todos los trabajadores cualquiera sea su nivel, buscando armonía en el trabajo y obrando con espíritu de colaboración, a fin de mantener el orden moral adecuado y la disciplina dentro de la institución.

(...)

ARTÍCULO 15°. Son prohibiciones del trabajador, entre otras:

(...)

g) Falta de palabra, amenazar o agredir a otro trabajador cualquiera sea su nivel.

(...)"

PRONUNCIAMINETO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA:

Mediante Constancia de Notificación de fecha 28 de abril del 2021, se notificó a la Servidora Investigada la carta N° 001-2021-OI-PAD/GEINFRA-PERPG//GR.MOQ, del cual se desprende lo siguiente: "Con el presente documento, se INICIA EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD) en contra de la Servidora ANA OLGA MAQUERA LUPACA, quien se desempeñaba como obrero 2 en la Gerencia de Infraestructura del PERPG, por la Presunta comisión de falta administrativa disciplinaria, Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 Artículo 85 literal c) "Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor".

Y que, del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se aprecia que la Sra. Ana Olga Maquera Lupaca, NO, CUMPLIÓ CON PRESENTAR SU RESPECTIVO DESCARGO, ante el Órgano Instructor Gerencia de Infraestructura del PERPG.

En el presente caso debe observarse, además, que el propio Decreto Legislativo N° 276, en su artículo 27°, establece que: "(...) los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)". Concordante con lo establecido en el Artículo 87° LSC N° 30057 "*Determinación de la Sanción a las Faltas*". Esto implica un claro mandato a la administración pública para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:

- a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.
- b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso.
- c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.



SE RESUELVE:

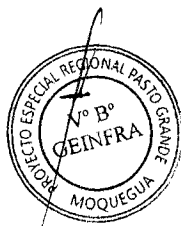
ARTICULO PRIMERO. – OFICIALIZAR la sanción de **AMONESTACION ESCRITA** impuesta por la Gerencia de Infraestructura del PERPG, en su condición de Órgano Instructor / Sancionador, en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en contra de la servidora **ANA OLGA MAQUERA LUPACA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo °85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución;

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios la notificación de la presente Resolución a la servidora ANA OLGA MAQUERA LUPACA, dejando a salvo su derecho de interponer los medios impugnatorios que estime conveniente (recurso de reconsideración o de apelación) contra el acto de sanción, ante la Oficina de Administración, en el plazo de (15) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que al Área de Personal adjunte en el legajo de la servidora sancionada, copia fedateada de la presente Resolución y de su respectiva notificación.

ARTICULO QUINTO.- DISPONER que la Oficina de Administración proceda a la publicación de la presente resolución en el portal institucional del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (www.pastogrande.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE

MGR. ABC. JUAN LUIS MORON PINTO
Especialista (a) Área de Personal