



## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH

FECHA : 05-07-2022

### VISTOS:

Informe de Precalificación N° 068-2021-GRM/ORA-ORH/STPAD, de fecha 25 de junio del 2021, Resolución Gerencial Regional N° 194-2021-GGR/GR.MOQ, de fecha 30 de junio de 2021; la misma que inicia Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, en contra de;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley de Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Asimismo, el primer párrafo del 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 a Ley.

Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señalan que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentran vigente a partir del 14 de setiembre del 2014 y es de aplicación a los servidores contratados bajo los regímenes 276, 728, 1057-CAS, así como a otras formas de contratación de servicios de personal en articulación a lo dispuesto en el artículo 4° del CEFP. Los procedimientos disciplinarios que se instauran a partir del 14 de setiembre del 2014 sobre faltas cometidas en fechas anteriores (hasta el 13 de setiembre de 2014) se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponda en el momento en que ocurrieron los hechos;

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:



## **RESOLUCIÓN JEFATURAL**

**Nº** : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
**FECHA** : 05-07-2022

### **ANTECEDENTES QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.**

Que, con Informe N° 67-2020-GRM/ORA-ORH-PRCJ-AL, de fecha 22 de junio del 2020 el cual señala opinión técnica legal

Que, con documento de la referencia Informe N° 363.2019-GRM/GGR-GSR,UE.ILO N° 003, de fecha 16 de diciembre del 2019 el cual se remitió informe para opinión legal y técnica pago de Bonificación por encargatura Leonor cervantes.

Que, con Resolución de Gerencia Sub Regional N° 020-2019-GSRD.ILO-UE/GRM de fecha 05 de abril del 2019.

Que, con Informe N° 191-2018-LCLL-OSRAJ/SRILO.UE-GR.MOQ de fecha 22 de abril del 2019, el cual solicita pago de bonificación diferencial.

Que, el administrador C.P.C. German Medina Ortega, deriva la documentación al Jefe del Sistema Administrativo de Recursos

Que, con Memorándum N° 169-2019-SGPP-SRD.ILO.UE003-GRM de fecha 23 de junio del 2019, Opinión Presupuestal del pago de bonificación diferencial.

Que con Informe N° 266-2019-GRM.GSRI/SARH de fecha 19 de agosto del 2019 señala el cálculo de pago de bonificación diferencial.

Que, con Informe N° 0169-2019-NJYC-GRM-GRSI/SARH-REMUN señala el pago de bonificación diferencial a la abogada Leonor Cervantes LLampi a la cual esta opinión es elevada al administrador con Informe N° 1151-2019-GRM-GSRI/SARH de fecha 21-10-2019.

Con proveído N° 6259 de fecha 23 de octubre del 2019 obrante en la parte inferior del Informe el Jefe de Administración nuevamente deriva el expediente a Recursos Humanos.

Que, con fecha 12-11-2019 se emite la Orden de Pago N° 5833, a nombre de Leonor Aida Cervantes LLampi.

### **FALTA INCURRIDAS Y NORMAS VULNERADAS, ASI COMO DESCRIPCION DE LOS HECHOS:**

Que, con Informe N° 67-2020-GRM/ORA-ORH-PRCJ-AL, señala que la encargatura de funciones que se efectuó por Resolución de Gerencia Sub Regional N° 020-2019-GSRD.ILO-UE/GRM de fecha 05-04.2019 donde se encarga funciones como jefe Sub Regional de Asesoría Jurídica de la Sub Región Ilo a favor de la Abogada Leonor Aida Cervantes LLampi, con efectividad al 07 de enero del 2019.

Que, con documento de la referencia Informe N° 363.2019-GRM/GGR-GSR,UE.ILO N° 003, del 16-12-2019, la Gerencia Sub Regional de Ilo, pide opinión legal y Técnica,



## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
FECHA : 05-07-2022

respecto al pago de Bonificación Diferencial, a favor de la Abogada Leonor Aida Cervantes Llampi, servidora de carrera – Nivel SPB Abogada III.

Que, con Resolución de Gerencia Sub Regional N° 020-2019-GSRD.ILO-UE/GRM de fecha 05-04-2019 el Ex – Gerente de la Sub Región Ilo Ing. Lucas Bautista Cruz, encargado las funciones de Jefe Sub Regional de Asesoría Jurídica de la Sub Región Ilo a la Abogada Leonor Aida Cervantes LLampi, con efectividad al 07 de enero del 2019 y autorizo a la Oficina de Recursos Humanos el pago de la Bonificación Diferencial conforme al Art. 27 del D.S. N° 005-90-PCM.

Que, con Informe N° 191-2018-LCLL-OSRAJ/SRILO.UE-GR.MOQ de fecha 22 de abril del 2019, la Abogada Leonor Aida Cervantes LLampi solicito al administrador C.P.C. German Medina Ortega el pago de la Bonificación Diferencial por el encargo de funciones, en merito a la Resolución de Gerencia Sub Regional N° 020-2019-GSRD.ILO-UE/GRM de fecha 05-04-2019.

Que, el administrador C.P.C. German Medina Ortega, deriva la documentación al Jefe del Sistema Administrativo de Recursos Humanos Abogada Ivan Tiña Lerna disponiendo efectuó el pago de la Bonificación Diferencial.

Que, el de Planeamiento y Presupuesto C.P.C. Yuri Rosmery Callomamani León, por Memorándum N° 169-2019-SGPP-SRD.ILO.UE003-GRM de fecha 23 de junio del 2019, informa al administrador sobre la existencia de saldos disponibles producto de saldos presupuestales de costo indirecto – gastos administrativos de todos los proyectos e inversión en ejecución, según reporte que adjunta, surgiendo que se solicite a RR.HH., el cálculo del diferencial de enero a julio del 2019 y la meta a afectar el gasto.

Que el Jefe de Recursos Humanos Abog. Ivan Tiña Lerna con Informe N° 266-2019-GRM.GSRI/SARH de fecha 19-08-2019 indica que se puede liquidar de dos formas: I) Tomando como referencia el pago asignado a los servidores de la sede central en el mismo cargo, con especificación 21, personal y obligaciones. Y II) Tomando como referencia el pago asignado al interior encargado de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica (Pagos por Gastos de Inversión Pública – Proyecto de Inversión – Especifica 2.6 Adquisición de activos o financieros). También precisa que el cálculo a pagar por Bono Diferencial, asciende a la suma de S/. 10,855.72 soles.

Que, el señor Neptali Yampasi Choque del Área de remuneraciones, por Informe N° 0169-2019-NJYC-GRM-GRSI/SARH-REMUN de fecha 21-10-2019, se informó al de Sistemas Administrativo de Recursos Humanos, indicándole que el Manual Normativo de personal N° 002-92-DNP, norma que el Pago de la Bonificación está supeditado a que existe plaza vacante y presupuestada en el Presupuesto Analítico de Personal, por lo que previo a continuar con el pago, la Oficina Sub Regional de Asesoría Jurídica evalué y expida opinión legal, sobre la legalidad del pago y si puede percibir simultáneamente otros ingresos por R.D.R., pago de remuneraciones, incentivo de estímulo CAFAE. Esta opinión es elevado al administrador con Informe N° 1151-2019-GRM-GSRI/SARH de fecha 21-10-2019.

Que, con proveído N° 6259 de fecha 23 de octubre del 2019 obrante en la parte inferior del Informe el Jefe de Administración nuevamente deriva el expediente a Recursos Humanos para que atienda el Memorándum N° 074-2019-GSR/OSRA de fecha 11-06-2019, por lo que Recursos Humanos procede a elaborar la planilla por el monto de S/. 9,959.58 soles y el neto en la suma de S/ 8,833.31 soles, contando con la firma del Área de Remuneraciones, Personal y Administración.



## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
FECHA : 05-07-2022

Que con fecha 12-11-2019 se emite la Orden de Pago N° 5833, a nombre de Leonor Aida Cervantes LLampi y por cancelada la Planilla de Empleados Nombrados N° 1911052R2, por Concepto de Bonificación Diferencial, la misma que cuenta con firmas de Tesorería, Contabilidad y Administración por le Importa de S/ 8.833.31 soles, cobrado por interesada Leonor Aida Cervantes LLampi el 27-11-2019.

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”.**

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.

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° 010-2002-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 cumplimiento 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 y de lo mencionado en los párrafos precedentes se ha detectado la presunta responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor **LUCAS HONORATO BAUTISTA CRUZ** se encuentra en calidad de Gerente Sub Regional de Ilo, ello al incurrir presuntamente en falta de carácter



## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
FECHA : 05-07-2022

disciplinaria conforme a la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" literal d) del artículo 85°, por lo cual corresponde dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario a efecto de evaluar si corresponde o no la aplicación de la sanción al presunto infractor.

### IDENTIFICACION DE LA FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

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 en su Item 8.



El servidor Lucas Honorato Bautista Cruz, en calidad de Gerente Sub Regional de Ilo de la Sub Región de Desarrollo Ilo, habría emitido la Resolución de Gerencia Sub Regional N° 020-2019-GSRD.ILO-UE/GRM de fecha 05-04-2019 donde se encarga funciones como Jefe Sub Regional de Asesoría Jurídica de la Sub Región Ilo a favor de la Abogada Leonor Aida Cervantes LLampi, con efectividad al 07 de enero del 2019, designación a la cual no contaba con presupuesto por lo que resulta nula de pleno derecho, inejecutable e inexigible, bajo responsabilidad del titular de la entidad del sector público que los emiten o intervenga así mismo también habría autorizado a la Oficina de Recursos Humanos el pago de bonificación Diferencial todo ello estaría cometiendo falta administrativa disciplinaria, al no cumplir en lo señalado en el Inc. 9.1 del Art. 9 del D.L. 1442, se ha dispuesto que: los actos administrativos sobre los ingresos de personal emitidos en contravención de las disposiciones establecidas en el marco de la presente norma, que tenga impacto fiscal significativo, son nulos de pleno derecho, inejecutables e inexigibles, bajo responsabilidad del titular de la entidad del Sector Publico que los emiten o intervenga. Asimismo por transgredir lo dispuesto en el art. 82 del D.S. N° 005-90-PCM, Art. 5 del D.S. N° 051-91-PCM, El numeral 3.6.4 del punto 3.6 Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP y inc. 8.2 del art. 8 y la única disposición Complementaria y Transitoria D. L. 1442, norma que establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Publico, como mecanismo para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

#### 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

En este sentido se le imputa al servidor la infracción del literal b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas a sus labores d) Negligencia en el desempeño de las funciones del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Son faltas de carácter disciplinario

## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
FECHA : 05-07-2022

que, según su gravedad pueden ser sancionados con amonestación escrita, suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

### Entre los medios probatorios en que se sustenta la comisión de la falta tenemos:

- Que, con Resolución de Gerencia Sub Regional N° 020-2019-GSRD.ILO-UE/GRM de fecha 05 de abril del 2019.
- Que, con Informe N° 191-2018-LCLL-OSRAJ/SRILO.UE-GR.MOQ de fecha 22 de abril del 2019, el cual solicita pago de bonificación diferencial.
- Que, el administrador C.P.C. German Medina Ortega, deriva la documentación al Jefe del Sistema Administrativo de Recursos
- Que, con Memorándum N° 169-2019-SGPP-SRD.ILO.UE003-GRM de fecha 23 de junio del 2019, Opinión Presupuestal del pago de bonificación diferencial.
- Que con Informe N° 266-2019-GRM.GSRI/SARH de fecha 19 de agosto del 2019 señala el cálculo de pago de bonificación diferencial.
- Que, con Informe N° 0169-2019-NJYC-GRM-GRSI/SARH-REMUN señala el pago de bonificación diferencial a la abogada Leonor Cervantes LLampi a la cual esta opinión es elevada al administrador con Informe N° 1151-2019-GRM-GSRI/SARH de fecha 21-10-2019.
- Con proveído N° 6259 de fecha 23 de octubre del 2019 obrante en la parte inferior del Informe el Jefe de Administración nuevamente deriva el expediente a Recursos Humanos.
- Que, con fecha 12-11-2019 se emite la Orden de Pago N° 5833, a nombre de Leonor Aida Cervantes LLampi.



### **PRONUNCIAMIENTO DEL ORGANO INSTRUCTOR SOBRE LA COMISION DE LA FALTA**

1. El numeral 6.3 del artículo 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil", establece que los procedimientos disciplinarios instaurados desde el 14 de Setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen, artículo 7° de la Directiva, por las normas procedimentales y sustantivas de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento. Encontrándose dentro de las reglas sustantivas las faltas, los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores. Por su parte, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 prohíbe la aplicación simultánea del régimen disciplinario de la Ley Servir y del régimen disciplinario de la Ley del Código de Ética de la Función Pública por la misma conducta infractora en un mismo procedimiento, precisando además que el Código de Ética de la Función Pública se aplica sólo a los supuestos no previstos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, sobre la falta por negligencia.
2. De las acciones efectuadas, por parte del servidor, relacionadas a la contravención e inobservancia de las funciones, se le atribuye la comisión de la falta administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
FECHA : 05-07-2022

3. Sobre las acciones que se atribuyen al servidor Lucas Honorato Bautista Cruz por el motivo que ha vulnerado de la acción de emisión en relación que sea emitido la Resolución de Gerencia Sub Regional N° 020-2019-GSRD.ILO-UE/GRM de fecha 05-04-2019 donde se encarga funciones como Jefe Sub Regional de Asesoría Jurídica de la Sub Región Ilo a favor de la Abogada Leonor Aida Cervantes LLampi, con efectividad al 07 de enero del 2019, designación a la cual no contaba con presupuesto por lo que resulta nula de pleno derecho, inejecutable e inexigible, bajo responsabilidad del titular de la entidad del sector público que los emiten o intervenga así mismo también habría autorizado a la Oficina de Recursos Humanos el pago de bonificación Diferencial todo ello estaría cometiendo falta administrativa disciplinaria, al no cumplir en lo señalado en el Inc. 9.1 del Art. 9 del D.L. 1442, por transgredir lo dispuesto en el art. 82 del D.S. N° 005-90-PCM, Art. 5 del D.S. N° 051-91-PCM, El numeral 3.6.4 del punto 3.6 Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP y inc. 8.2 Del art. 8 y la única disposición Complementaria y Transitoria D. L. 1442, norma que establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Publico, como mecanismo para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y efecto de ello se señala que entendiéndose que la negligencia básicamente se refiere a la comisión de la diligencia exigible al profesional en el desempeño de su actividad. Falta configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

4. En consecuencia, el descargo presentado por el servidor no desvirtúa los fundamentos de las imputaciones contenidas en el Escrito con registro N° 1401179 Y Exp. N° 997119, de fecha 20 de julio del 2022, del Órgano Instructor.

### DESCARGOS:

Con referencia al descargo presentado por el servidor debo manifestar que con Resolución Gerencial General Regional N° 194-2021-GGR/GR.MOQ, se le notifico el día 03 de julio del 2021, por el cual mediante Escrito con Registro N° 1394892, Expediente N° 992767 el servidor solicito ampliación de plazo el cual según la Directiva N° 002-2015-SERVIR en su inciso 16. **LA FASE INSTRUCTIVA.** 16.1 Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe. 16.2 En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Si el Órgano Instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial, por lo que se debe manifestar que se otorgó la ampliación por 05 días hábiles por lo que el administrado cumplió con presentar su descargo en la fecha establecida de acuerdo a norma.

El servidor manifiesta en su escrito lo siguiente:

Es conforme a los argumentos que fundamentan la apertura del procedimiento administrativo disciplinario, se me imputa la comisión de la falta administrativa prevista en el inc. d) de la Ley N° 30057 "Negligencia en el desempeño de funciones" al haber emitido la Resolución Gerencial Sub Regional N° 020-2019-GSRD.ILO-UE/GRMOQ de fecha 05 de abril del 2019, en ejercicio de las funciones propias que ejercía como Gerente Sub Regional de Ilo, Acto mediante el cual se autorizó el encargo de las funciones de Jefe de Oficina de Asesoría Jurídica de la Gerencia Sub Regional de Ilo al servicio de carrera Abog. Leonor Cervantes LLampi y autorizo el pago de la bonificación diferencial



## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
FECHA : 05-07-2022

Al respecto, debo señalar que el encargo de funciones se efectuó en el marco de lo establecía en el artículo 74 del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por D.S. N°. 005-90-PCM, el mismo que establece que el Encargo de Funciones para el desempeño de cargos de responsabilidad directa constituye una de las acciones administrativas previstas por Ley para el desplazamiento de los servidores dentro de la Carrera Administrativa, se aprueba por resolución y tiene las siguientes características: a) temporalidad, b) Excepcionalidad, c) Fundamentada, d) debe ser compatible con niveles de carrera superiores al del servidor, e) debe efectuarse teniendo en consideración la capacitación y experiencia del servidor según su grupo ocupacional y nivel de carrera, f) En ningún caso debe exceder el periodo presupuestal y g) solo procede en ausencia del Titular. Asimismo, se dispuso en merito a lo establecido en el artículo 27 del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; que, por el desempeño de los cargos de r4esponsabilidad directiva, los servidores de carrera deben percibir una bonificación diferencial. El artículo 5 del D.S. N° 051-91-PCM establece que los encargos de puestos o de funciones autorizados mediante Resolución del Titular de la entidad que exceden un mes, dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto de la remuneración, metería de encargo.



Tanto el órgano instructor y el órgano sancionador debe considerar la precariedad de plazas presupuestadas con las que cuenta la Gerencia Sub Regional de Ilo, creada mediante R.E.R. N° 422-2009-GR.MOQ, la misma que cuenta únicamente con 05plaza presupuestadas en el CAP de la entidad, siendo 04 de ellas ocupadas por los trabajadores nombrados y 01 destinada a la contratación del Gerente Sub Regional de Ilo, siendo que los funcionarios de planta que garanticen la operación y funcionamiento de la Unidad Ejecutora 003, deben ser ejecutada necesariamente mediante la contratación de funcionarios, directivos, personal administrativo, en un número no menor de 30 personas naturales con cargo a los recursos de Proyecto de Inversión Pública, ya que la entidad, desde su creación no cuenta con recurso por la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, para su contratación; en consecuencia el D. Legislativo 276 y su Reglamento me permitió encargar las funciones directivas considerando la capacidad y experiencia del servidor de carrera encargado, ponderando la utilización de este mecanismo de desplazamiento, como acción necesaria comparado con destinar recursos de proyectos de inversión pública para designar un funcionario de confianza sin vínculo con la entidad. Además, tanto el instructor como el sancionador debe considerar que las funciones encomendadas han sido cumplidas en beneficio de la propia entidad que no cuenta con recursos para contratar el funcionario responsable del área de Asesoría Jurídica generando a la entidad un ahorro en los recursos financieros de la entidad comparado con la contratación de personal externo.

De otro debo señalar que en mi condición de Gerente Sub Regional de Ilo, no asumo la responsabilidad directa de la ejecución del gasto, siendo el Director de Administración y el Jefe de Recursos Humanos, responsable directos de la autorización de pagos de remuneración y demás beneficios laborales.

La resolución de presidente Ejecutivo N° 096-2016-SERVIR/PE aprobó la modificación a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y modifico el numeral 5.5.

De la citada Directiva, en los siguientes términos:

1. Adiciónese al numeral 5.5 de las Disposiciones Generales de la Directiva, el siguiente párrafo:

"Una persona será procesada como ex servidor cuando haya tenido la condición de tal al momento de la comisión de la falta. A los ex servidores se les aplica las faltas tipificadas en el artículo 241 de la Ley del Procedimiento Administrativo General".

## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
FECHA : 05-07-2022

Como puede advertirse, a los ex servidores solamente puede aplicarse a través del PAD, las faltas tipificadas en el artículo 241 de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

Las faltas tipificadas en el artículo 241 de la Ley del Procedimiento Administrativo General se detallan textualmente en la Ley N° 27444, como siguen:

Artículo 241.- Restricciones a ex autoridades de las entidades

241.1 Ninguna ex autoridad de las entidades podrá realizar durante el año siguiente a su cese, alguna de las siguientes acciones con respecto a la entidad a la cual perteneció:

241.1.1 Representar o asistir a un administrado en algún procedimiento respecto del cual tuvo algún grado de participación durante su actividad en la entidad.

241.1.2 Asesorar a cualquier administrado en algún asunto que estaba pendiente de decisión durante su relación con la entidad.

241.1.3 Realizar cualquier contrato, de modo directo o indirecto, con algún administrado apersonado a un procedimiento resuelto con su participación.

241.2 La transgresión a estas restricciones será objeto de procedimiento investigatorio y, de comprobarse, el responsable será sancionado con la prohibición de ingresar a cualquier entidad por cinco años, e inscrita en el registro respectivo.

Como puede inferirse de la norma glosada (Ley N° 27444 – Art. 241), el suscrito no se encuentra inmerso en ninguno de los supuesto de faltas administrativas cometidas por los ex servidores, en consecuencia, el procedimiento administrativo disciplinario instaurado, es nulo de pleno de derecho.

De conformidad con el Art. 87 de la Ley N° 30057, la aplicación de la sanción, requiere que sea proporcional a la falta cometida, por ello la resolución de apertura debe fundamentar las razones por las cuales se recomienda la apertura del PAD evaluando la existencia de determinadas condiciones como a) la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos, b) ocultamiento de la comisión de la falta, c) grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, d) circunstancias en que se comete la infracción, e) concurrencia de varias faltas, f) participación de uno o más servidores, g) reincidencia, h) continuidad de la falta, i) beneficio obtenido, entre otros.

En este extremo relevante para recomendar el inicio del PAD, la Resolución Gerencial General N° 194-2021-GGR/GR.MOQ ha incurrido en causal de nulidad, todo vez que la existencia de todas estas condiciones señaladas en el párrafo precedente fueron fundamentadas sobre las base de otra persona distinta al recurrente, en este caso se evaluó la existencia de dichas condiciones en la persona de LUIS FELIX ALOSILLA SALAS pero recomendó la apertura a mi persona Lucas Bautista Cruz, lo que revela inconsistencia e incongruencias en la fundamentación de las razones para recomendar la apertura del PAD, por lo que en este extremo, la Resolución Gerencial N° 194-2021-GGR/GR.MOQ, es nula.

Los plazos de prescripción en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil se encuentran señaladas en el artículo 94° de la referida ley, concordante con el artículo 97° de su Reglamento y el numeral 10 de la Directiva del Régimen Disciplinario y Sancionador. De acuerdo a dichas normas, se tiene lo siguiente:

Plazo de prescripción de la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios: tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de la toma de conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces. En el caso de los informes de control, el plazo de un (1) año se cuenta a partir de que el funcionamiento a cargo de la conducción de la entidad



## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
FECHA : 05-07-2022

recibe el referido informe de control. Para el caso de los ex servidores es de dos (2) años desde que la entidad conoció la falta.

En el presente procedimiento administrativo disciplinario, el plazo para iniciar del PAD como servidor por la comisión de la falta administrativa prevista en el Inc. D) de la Ley N° 30057 "Negligencia en el desempeño de funciones" era de 01 año desde que tomó conocimiento la Oficina de Recursos Humanos con la comisión de la supuesta falta administrativa.

De acuerdo con la consulta efectuada al SIGGEDO del Gobierno Regional Moquegua el Informe N° 363 2019 GRM/CCR CSR UE.ILO N° 003 (Registro N° 1082320 Exp. 765478) de fecha 16 de diciembre del 2019, a través del cual la Gerencia Sub Regional de Ilo Sra. Frida Morante Soria informo al Gobierno Regional de Moquegua supuestas irregularidades en el encargo de funciones encomendado, fue recepcionado por el Gobierno Regional Moquegua al 19 de diciembre del 2019 y derivado a la Oficina de Recursos Humanos y es el 31 de diciembre del 2019 que la Oficina de Recursos Humanos presenta el Oficio N° 196-2019-GRM/ORA-ORH (Régimen N° 1091898 Exp. 765478) con lo que se acredita en qué fecha la Oficina de Recursos Humanos tomo conocimiento de la falta en la que se habría incurrido en la Gerencia Sub Regional de Ilo.

Como consecuencia de ello, el plazo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario a servidores civiles – (que es el único presupuesto para iniciar un PAD en mi contra) conforme se encuentra señalado en el artículo 94° de la Ley N° 30057 concordante con el artículo 97° de su Reglamento y el numeral 10 de la Directiva del Régimen Disciplinario y Sancionador – desde que la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, tomo conocimiento de la falta es de 01 año, el mismo que a la fecha ha vencido al 31 de diciembre del 2020, computado desde 31 de diciembre del 2019, incluso considerando la suspensión de los plazos de prescripción por el estado de emergencia nacional causado por el COVID - 19 (23 de marzo al 10 de junio de 2020) en cuyo plazo el computo de los referidos plazos de prescripción se encontraron suspendidos, toda vez que el presente PAD N° 127-2020 inicio con la expedición de la Resolución Gerencial General N° 194-2021-GGR/GR.MOQ emitida el 30 de junio del 2021; por lo que en este extremo y bajo este supuesto (como servidor y no como ex servidor) la apertura del PAD, es nula de pleno derecho, por haber operado la prescripción para su inicio.

Al respecto debemos manifestar que **Lucas Honorato Bautista Cruz** en calidad de Gerente Sub Regional de Ilo, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria al ejercicio de sus funciones, por la acción de emisión en relación que sea emitido la Resolución de Gerencia Sub Regional N° 020-2019-GSRD.ILO-UE/GRM de fecha 05-04-2019 donde se encarga funciones como Jefe Sub Regional de Asesoría Jurídica de la Sub Región Ilo a favor de la Abogada Leonor Aida Cervantes LLampi, con efectividad al 07 de enero del 2019, designación a la cual no contaba con presupuesto por lo que resulta nula de pleno derecho, inejecutable e inexigible, bajo responsabilidad del titular de la entidad del sector público que los emiten o intervenga así mismo también habría autorizado a la Oficina de Recursos Humanos el pago de bonificación Diferencial todo ello estaría cometiendo falta administrativa disciplinaria, al no cumplir en lo señalado en el Inc. 9.1 del Art. 9 del D.L. 1442, por transgredir lo dispuesto en el art. 82 del D.S. N° 005-90-PCM, Art. 5 del D.S. N° 051-91-PCM, El numeral 3.6.4 del punto 3.6 Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP y inc. 8.2 Del art. 8 y la única disposición Complementaria y Transitoria D. L. 1442, norma que establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Publico, como mecanismo para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y efecto de ello se señala que entendiéndose que la negligencia básicamente se refiere a la comisión de la diligencia exigible al profesional en el desempeño de su actividad. Falta configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH  
FECHA : 05-07-2022

Respecto a la prescripción señalamos Teniendo en consideración la RESOLUCION DE SALA PLENA N° 001-2020-SERVIR/TSC "SUSPENSION DEL COMPUTO DE LOS PLAZOS DE PRESCRIPCION DEL Régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL", indica en su numeral 42. Atendiendo a tales consideraciones, en estricto respeto, observancia y respaldo a las medidas adoptadas con el único fin de preservar la vida de la Nación, el pleno del Tribunal considera que corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020 y 1 de agosto al 30 de setiembre del 2020 ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados. Asimismo, en su punto III. DECISIÓN 1 La sala plena del Tribunal del Servicio Civil por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 37, 38, 39, 41, 42, 43 y 44 del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declarados como precedente de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción previstos en las Ley N° 30057 en el marco del Estado de Emergencia Nacional, por lo tanto en la toma de conocimiento y el computo de plazo se inicia en fecha 01 de julio al 30 de julio se suspende por 60 días y luego se computan nuevamente en fecha 1 de octubre del 2020 y prescribe al 30 de agosto del 2021 a la cual se dio inicio al procedimiento administrativo con la notificación de la Resolución Gerencial General Regional N° 194-2021-GGR/GR.MOQ en fecha 3 de julio del 2020 por lo que estaría dentro de la fecha antes de la prescripción



Agregar que en el Acta de Audiencia de Informe Oral celebrado el día martes 30 de junio de 2022, en la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) del GORE Moquegua el servidor señala que hay una incongruencia y no tiene lógica a la formalidad del Proceso Disciplinario, no tiene una Tipificación clara y motivada asimismo el hecho a prescrito por lo que solicita mi persona la nulidad de la Resolución y archivamiento del expediente, al respecto se debe mencionar que el administrado no ha podido desvirtuar las faltas administrativas y que la documentación que adjunto en su descargo no demuestra lo señalado en su prescripción y si hubo negligencia en el desempeño de sus funciones por ende se deniega su pedido de archivamiento del proceso administrativo por carecer de fundamentos y pruebas.

### CRITERIOS PARA LA IMPOSICION DE LA SANCION

Que, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 194-2021-GGR/GR.MOQ de fecha 30 de junio de 2021, el Órgano instructor recomienda la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACION DE UNO A TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO DIAS CALENDARIO** para el servidor procesado **LUCAS HONORATO BAUTISTA CRUZ** quien se desempeñaba como Gerente Sub Regional de Ilo.

### Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil

#### Artículo 85.- Faltas de caracter 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

Que, 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 debiera estar premunida de elementos

## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 069-2022-GRM/ORA-ORH

FECHA : 05-07-2022

suficientes que permita presumir la existencia de una conducta activa u omisiva constitutiva de infracción sancionable.

Que, de lo mencionado en los párrafos precedentes se ha detectado la presunta responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor Lucas Honorato Bautista Cruz, ello al incurrir presuntamente en falta de carácter disciplinario conforme a la Ley N° 30057 "Ley del SERVICIO Civil", por lo cual corresponde dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario a efecto de evaluar si corresponde o no la aplicación de la sanción al presunto infractor.

Que, aunado a ello teniendo en cuenta que el Título IV del Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, aprobado con Decreto Supremo N° 033-2005-OCM, referido a las sanciones y procedimientos sancionador, ha perdido eficacia a partir del 14 de setiembre del 2014, ello en mérito a la Única disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. No obstante la Ley del código de ética de la Función pública se mantiene vigente.

Que, en este contexto, de acuerdo con lo regulado en el inciso d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el reglamento general de la Ley N° 30057 Ley del servicio civil, las infracciones tipificadas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, son procesadas según el procedimiento y sanciones del régimen disciplinario de la Ley del servicio civil a partir del 14 de setiembre de 2014, siendo evidente que no es la intención de la Ley despenalizar las infracciones éticas, sino la finalidad es que a dichas faltas se les aplica las sanciones del nuevo régimen disciplinario.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER** la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN** sin goce de remuneración, por un periodo de ciento ochenta (180) días calendario al servidor **LUCAS HONORATO BAUTISTA CRUZ**, 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 SEGUNDO.- NOTIFICAR** el presente acto resolutorio al servidor **LUCAS HONORATO BAUTISTA CRUZ**, en su dirección domiciliar en AGV Bello Horizonte Mz. G Lt. 12 del Distrito Ilo, Provincia de Ilo, Región Moquegua.

**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR**, al Área de Trámite Documentario del Gobierno Regional Moquegua, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 21.1) del artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la notificación de la presente resolución administrativa en el domicilio señalado en el artículo segundo.

**ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER**, al Área de Registro y Escalafón registre la sanción establecida en el artículo primero de la presente resolución en el legajo personal del citado servidor; asimismo, que la Oficina de Recursos Humanos inscriba la sanción antes referida en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, 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".



## RESOLUCIÓN JEFATURAL

**Nº** : 069-2022-GRM/ORA-ORH

**FECHA** : 05-07-2022

**ARTICULO QUINTO.- DISPONER**, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del GORE Moquegua, a cargo de la Oficina Regional de Tecnologías de la Información y Comunicación.

**ARTÍCULO SEXTO.- REMITASE**, copia de la presente resolución al Área de Registro y Escalafón para el legajo personal, a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, para su conocimiento y fines.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PLUBLIQUESE**



**GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA**  
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**  
  
Lic. AYDA P. PFOCCOALATA ANCALLA  
JEFE DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS