

RESOLUCIÓN DE ORGANO INSTRUCTOR

N° 046-2022-SUSALUD/GG

Lima, 06 de setiembre de 2022

I. PARTE EXPOSITIVA:

Vistos: Los Expedientes: i) administrativo N° 2130-2020 y el Informe N° 000170-2022-SUSALUD-PAD de la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, por medio del cual realiza la precalificación y;

II. PARTE CONSIDERATIVA:

IDENTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES SEÑALADOS EN LA DENUNCIA, ASÍ COMO EL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

El presente informe de precalificación se circunscribe a evaluar la presunta responsabilidad administrativa disciplinaria del siguiente servidor:

Nombres y apellidos	:	ROCIO DEL CARMEN ROBLES HERRAN
Puesto desempeñado al momento de la presunta comisión de la falta	:	DIRECTORA GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTION DE LAS PERSONAS
Régimen laboral	:	Decreto Legislativo N° 728
Fecha de ingreso	:	Desde el 07/05/2019 al 07/09/2020
Fecha de cese	:	Oficina General Gestión de las Personas -OGPER

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA SEÑALADOS EN LA DENUNCIA, REPORTE O EL INFORME DE CONTROL INTERNO Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SUSTENTAN

Que, Mediante Informe N° 00086-2020-OIPAD, de fecha 27 de agosto de 2020, dirigido a la Directora General de la Oficina General de Gestión de las Personas, se remite el Informe de Precalificación de presunta falta cometida por el servidor Luis Enrique Ames Peralta, mediante el

cual se recomendaba Instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario, en su condición de jefe de Arbitraje del Centro de Conciliación y Arbitraje de SUSALUD.

Que, en el mismo Informe se le imputa haber incurrido en la presunta falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Que, asimismo, la transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II, y de las prohibiciones señaladas en el capítulo III de la Ley antes mencionada, al considerarse infracción pasible de sanción al haberse transgredido los principios de respeto y eficiencia contenido en los numerales 1 y 3 del artículo 6°, así como el deber de responsabilidad contenido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que ameritaría poner la sanción de destitución.

Que, posteriormente, la Oficina General de Gestión de las Personas, emite la Resolución N° 054-2020-SUSALUD/OGPER de fecha 07 de setiembre de 2020, la cual resuelve el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor Luis Enrique Ames Peralta, recomendando la sanción de destitución, basado en el Informe de Precalificación emitido por la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios.

Que, la Gerencia General, como Órgano Sancionador mediante Resolución N° 0060-2021-SUSALUD/GG, de fecha 03 de septiembre de 2021, resuelve declarar nulidad de oficio de la Resolución N° 054-2020-SUSALUD/OGPER, de fecha 07 de setiembre de 2020, debiendo retraerse el procedimiento administrativo disciplinario hasta antes de la emisión del Informe de precalificación a efectos que se realice una nueva y adecuada imputación de cargos así como la subsunción de los mismos a la norma adecuada que tipifique dicha conducta.

Que, asimismo, en su disposición tercera dispone se remita la Resolución y sus antecedentes a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios a fin de que emita el informe de precalificación para el deslinde de responsabilidades, de los servidores y/o funcionarios que habrían propiciado la nulidad de la Resolución N° 054-2020-SUSALUD/OGPER de fecha 07 de setiembre de 2020.

Que, en ese sentido, la OGP, mediante Memorandum N° 00618-2021-SUSALUD/OGPER, de fecha 08 de setiembre de 2021, remite a esta Secretaría Técnica del PAD, el caso referido en el párrafo anterior, para el deslinde de responsabilidad correspondiente de los servidores y/o funcionarios que habrían propiciado la nulidad de la Resolución N° 054-2020-SUSALUD/OGPER de fecha 07 de setiembre de 2020.

LA PRESUNTA FALTA

Que, en merito a lo expuesto, el hecho que configuraría presunta falta administrativa disciplinaria imputable a la servidora investigada sería el siguiente:

- En su condición de Directora General de la Oficina General de Gestión de las Personas, actuando como órgano instructor en el proceso PAD, habría sido negligente en el cumplimiento de su función de emitir la Resolución N° 054-2020/OGPER de fecha 07 de setiembre de 2020, al incluir una doble imputación por incumplimiento de funciones y a la vez por infracción ética, lo cual como se ha señalado es incompatible en un procedimiento administrativo disciplinario, lo cual trajo como consecuencia la nulidad de la Resolución N° 054-2020-SUSALUD/OGPER, de fecha 07 de setiembre de 2020..

NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de acuerdo con el hecho expuesto, la servidora investigada habría transgredido las siguientes disposiciones legales:

- **TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS**

“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

- a) *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.*

- 1.2. ***Principios 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. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.*

1.8. Principio de conducta procedimental. – *La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procesal.*

Contrato D.L.728

“numeral I.- Expedir Resoluciones en asuntos de su competencia, en este caso como Órgano Instructor de los Procesos Administrativos Disciplinarios.

- **Decreto Supremo N° 031-2014-SA – Reglamento Interno de los servidores civiles de la Superintendencia Nacional de Salud**

“Artículo 19°.- Obligaciones del Servidor Civil

- b) *Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio civil.*
- c) *Realizar las labores o actividades asignadas por su superior a cargo de la unidad orgánica u órgano del que depende el/la servidor /a dentro del plazo previsto para ello, reportando información fidedigna y verídica sobre cada una de las acciones y manteniendo un rendimiento en las labores encomendadas acorde con los niveles y exigencias para similares funciones.*

Que, por lo antes señalado, la presunta falta cometida por la servidora investigada se encontraría tipificada en el artículo 85, literal d) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice:

- **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”.

Que, cabe precisar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC de fecha 28 de marzo de 2019, el Tribunal del Servicio Civil estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, entre las cuales figuran:

*“22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición una sanción, **cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación. (...) 31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal. 32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una ‘Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas’. Por lo que puede entenderse que **funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. 33. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano, señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. De ahí que **las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad. (...). 39. En ese sentido, esta Sala considera que al imputar una falta prevista en la Ley -no en el Reglamento- corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal,*******

identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N° 30057. 40. De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen” (énfasis añadido).

FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD

Que, Previamente a realizar un análisis de las razones por las cuales se recomienda el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor investigado, es preciso indicar que el Tribunal Constitucional ha manifestado que “(...) *la existencia de una relación laboral genera un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, y en lo que se refiere al trabajador, impone que se cumplan conforme al principio de buena fe laboral*”¹.

Que, la falta imputada a la servidora investigada es la referida a la negligencia en el desempeño de funciones como Jefe de la Oficina de Gestión de las Personas órgano instructor de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, conducta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil. Sobre ello, el Tribunal del Servicio Civil señala en los fundamentos 66 y 67 de la Resolución N° 1217-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, lo siguiente: “**66. Al respecto, es preciso indicar que la palabra función es definida como una ‘Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas’, por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento, debiendo asimismo distinguir las funciones respecto de los deberes y obligaciones que impone de manera general el servicio público. 67. En ese sentido, al momento de imputar la contravención al cumplimiento diligente de las funciones, las entidades públicas deben previamente identificar: (i) Cuál es la función específica que el servidor debía cumplir, y, (ii) Cuál es la norma que establece las funciones específicas del servicio y que guarda relación con los hechos imputados (...)**” (énfasis añadido).

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 2275-2004-AA/TC, del 23 de noviembre de 2004, fundamento jurídico 4, disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02275-2004-AA.pdf>

Que, estando a lo antes expuesto, se precisa que para la imputación efectuada por la contravención al cumplimiento diligente de las funciones que posee el servidor investigado como Secretaria Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios, , se ha tenido en cuenta: **i)** que la función específica que debía cumplir diligentemente era elaborar el informe de precalificación conforme a las normas legales que regulan la emisión del referido informe, tales como el no invocar dos normas distintas para calificar las faltas del servidor investigado; **ii)** Las normas que establecen las funciones específicas de la servidora investigada, y que guarda relación con los hechos imputados, se encuentran contenidas en el numeral 1.9 del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, las responsabilidades contenidas en su contrato D.L.728.

Que, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado en los fundamentos 54 a 56 de la Resolución N° 1120-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, que: **“54. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al tratar aspectos relacionados al deber de diligencia manifiesta lo siguiente: ‘El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas del aprendizaje. 55. En la misma línea se aprecia que un significado jurídico de diligencia da la siguiente idea: ‘La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera’. En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: ‘descuido, falta de cuidado’. 56. En consecuencia, si bien el término diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución. (...)”**.

Que, sin perjuicio de lo antes expuesto, debemos precisar que la servidora investigada en su condición de Secretaria Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios, no habría sido diligente en el cumplimiento de sus funciones contenidas en el numeral 1.9 del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado

por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, las responsabilidades que se manifiestan en su contrato D.L 728, generando ello las situaciones concretas que sustentan los cargos imputables en su contra, a saber:

- i. No habría sido diligente a la hora de invocar las normas legales adecuadas y habría iniciado el PAD, habiendo realizado una doble imputación por incumplimiento de funciones y a la vez por infracción ética, lo cual como se ha señalado es incompatible en un procedimiento administrativo disciplinario.

Que, respecto a la situación advertida en el párrafo precedente, es posible establecer cuales habrían sido las normas infringidas y su subsanación en la falta imputada, conforme al siguiente detalle:

Hecho investigado	Normas Presuntamente Infringidas	Presunta Falta Incurrida	Subsunción del hecho a la disposición indicada
<p>No habría sido diligente a la hora de invocar las normas legales adecuadas y habría iniciado el PAD, habiendo realizado una doble imputación por incumplimiento de funciones y a la vez por infracción ética, lo cual como se ha señalado es incompatible en un procedimiento administrativo disciplinario.</p>	<p>☐ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS</p> <p>“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo</p> <p>Contrato D.L.728 “numeral I.- Expedir Resoluciones en asuntos de su competencia, en</p>	<p>Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil</p> <p>Art. 85, literal d)</p>	<p>La servidora investigada habría sido negligente en el desempeño de su función a la hora de invocar las normas legales adecuadas y habría iniciado el PAD, habiendo realizado una doble imputación por incumplimiento de funciones y a la vez por infracción ética, lo cual como se ha señalado es incompatible en un procedimiento administrativo disciplinario.</p>

	<p>este caso como Órgano Instructor de los Procesos Administrativos Disciplinarios.</p> <p><input type="checkbox"/> Decreto Supremo N° 031-2014-SA – Reglamento Interno de los servidores civiles de la Superintendencia Nacional de Salud</p> <p>“Artículo 19°.- Obligaciones del Servidor Civil</p>		
--	--	--	--

Que, por todo lo expuesto, existen indicios suficientes que razonablemente justifican el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora investigada.

POSIBLE SANCION A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Que, en el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que la servidora investigada se encontraba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, y los hechos descritos ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Que, El artículo 88 de la Ley del Servicio Civil establece que:

“Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

a) Amonestación verbal o escrita;

- b) *Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses;*
- c) *Destitución.*

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo”.

Que, asimismo, el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil señala en su primer párrafo que: **“La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.**

Que, de determinarse la existencia de responsabilidad administrativa en función del cargo imputado a la servidora investigada, justificaría que sea posible de ser sancionado; por ello esta Secretaría Técnica estima que de comprobarse la misma, correspondería imponerle a la servidora investigada la **SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE REMUNERACIONES** prevista en el literal b) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, siendo atribución del Órgano Sancionador el decidir la cantidad de días de suspensión.

IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el literal b) del artículo 93.1 de su Reglamento General, en el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor en este caso el Gerente General, y el órgano sancionador el jefe de la Oficina General de Gestión de las Personas.

Que, en el presente caso, la servidora investigada se encuentra jerárquicamente subordinado a la Gerencia General, por lo que el Gerente General, es quien debe actuar como Órgano Instructor, y el órgano sancionador el jefe de la Oficina General de Gestión de las Personas

DEL PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, conforme al numeral 93.1 del artículo 93 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el artículo 111 de su Reglamento General, se le otorga a la servidora investigada, el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos respectivos, computado desde el día siguiente de su notificación;

DE LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA

- 9.1 Que, la autoridad competente para recibir los descargos de la servidora investigada sometida a procedimiento administrativo disciplinario es la Gerencia General.

Que, de acuerdo con el artículo 111 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM: *“El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente”*.

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

Que, corresponde precisar, que a los servidores a quienes se inicia proceso administrativo disciplinario, les asisten los derechos e impedimentos que establece el artículo 93 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 96 de su Reglamento General;

PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis efectuado en los párrafos precedentes, no se considera necesaria la imposición de medida cautelar, al no configurarse los supuestos establecidos en el artículo 96 de la Ley N° 30057, así como del artículo 108 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

III. PARTE DECISORIA – RESOLUTIVA:

Que, por las consideraciones antes expuestas, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Versión Actualizada 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° 092-2116-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. – **INICIAR** procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora **ROCIO DEL CARMEN ROBLES HERRAN**, al existir indicios suficientes de incurrir en presunta comisión de falta de carácter disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, correspondiendo en caso se acredite la comisión de la falta la aplicación de la **SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE REMUNERACIONES**, conforme a los fundamentos expuestos.

ARTÍCULO 2°.- OTORGAR a la servidora investigada el plazo de cinco (05) días hábiles, desde el día siguiente de notificado el presente acto administrativo, para que presente su descargo conforme

a lo establecido en el artículo 111 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, cabe precisar que dicho descargo deberá ser dirigido a la Gerencia General en su condición de Órgano Instructor.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFICAR el presente acto administrativo a la servidora **ROCIO DEL CARMEN ROBLES HERRAN**, conjuntamente con el total de los documentos y antecedentes que den lugar al presente procedimiento.

JULIO CÉSAR NIÑO BAZALAR
Órgano Instructor