



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 060 -2019-GRLL/GOB

Trujillo, 09 ENE 2019

VISTO:

El Oficio N° 90-2018-GRLL/OCI, de fecha 9 de febrero de 2018, por el cual jefe del Órgano de Control Institucional, alcanza a la Gobernación Regional el Informe de Auditoría N° 018-2017-2-5342: Auditoría de Cumplimiento Gobierno Regional La Libertad, a efecto de que, entre otros aspectos, disponga las acciones necesarias para elaborar y remitir el plan de acción para la implementación y seguimiento a las recomendaciones consignadas en dicho informe, conformando el expediente con Sisgado N° 04279902 y un total de cincuenta y cuatro (54) folios, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme con lo dispuesto en el numeral 6.4 de la Directiva N° 006-2016-CG-GPROD: "Implementación y seguimiento a las Recomendaciones de los informes de auditoría y su publicación en el Portal de Transparencia Estándar de la Entidad", aprobada por la Resolución de Contraloría N° 120-2016-CG y modificado por el Anexo aprobado por el Artículo Primero de la Resolución de Contraloría N° 222-2017-CG, *la Contraloría tiene la potestad sancionadora en el marco del RIS, cuando el Titular, los funcionarios y servidores públicos de las entidades, el Jefe del OCI y los Procuradores Públicos de la entidad incurren en infracción en el proceso de implementación y seguimiento a las recomendaciones de los informes de auditoría, en cuyo caso el OCI o la respectiva unidad orgánica de la Contraloría, según corresponda, adoptan las medidas conducentes a poner en conocimiento de la Autoridad Instructora de la Contraloría, los hechos para la determinación de la infracción;*

Que, con fecha 9 de febrero de 2018, el jefe del Órgano de Control Institucional mediante Oficio N° 90-2018-GRLL/OCI alcanza a la Gobernación Regional el Informe de Auditoría N° 018-2017-2-5342: Auditoría de Cumplimiento Gobierno Regional La Libertad, a efecto de que disponga las acciones necesarias para elaborar y remitir el plan de acción para la implementación y seguimiento a las recomendaciones consignadas en dicho informe, entre otros extremos;

Que, mediante la Recomendación N° 6 contenida en el Informe de Auditoría N° 018-2017-2-5342, el Órgano de Control Institucional, encomendó que la Gerencia General Regional establezca mecanismos de control que garanticen que en los procesos administrativos disciplinarios, se determine la sanción a las faltas en forma proporcional, considerando las condiciones y principios establecidos en la normativa aplicable, evitando situaciones que afecten el principio de imparcialidad;

Que, con fecha 13 de marzo de 2018, la Gerencia General Regional mediante el Memorándum N° 0196-2018-GRLL-GOB/GGR, dispone que la Sub Gerencia de Recursos Humanos cumpla con implementar la Recomendación N° 6 del Informe de Auditoría N° 018-2017-2-5342: Auditoría de Cumplimiento Gobierno Regional La Libertad;

Que, mediante Informe N° 010-2017-GRLL-GGR-GRA-SGRH/PAD-CSPA, de 31 de julio de 2018, se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos dar conformidad al proyecto intitulado: Directiva que regula la actuación de los Órganos Sancionadores, respetando el principio de imparcialidad en el trámite de los procedimientos administrativos disciplinarios que se sigan en las Sub Gerencias, Gerencias Regionales, Gerencias Sectoriales, Unidades Ejecutoras y demás órganos desconcentrados que integran la estructura orgánica del Gobierno Regional de La Libertad;

Que, con Informe Técnico N° 017-2018-GRLL-GGR/GRPAT-SGDMI/FNPZ, de fecha 9 de octubre de 2018, dirigido a la Sub Gerencia de Desarrollo y Modernización Institucional, se alcanza una propuesta mejorada de Norma Específica Regional que regula la aplicación del principio de imparcialidad en los procedimientos administrativos disciplinarios;



Que, el principio de imparcialidad, es un principio orientador y guía de quienes prestan funciones públicas, resultando fundamental para la satisfacción del interés general y las necesidades públicas, a través de conductas objetivas que permitan la prestación del servicio de manera eficaz y continua para la colectividad e igualmente garantice la transparencia de la función pública, de tal modo que la voluntad del servidor no se vea indebidamente desviada por la interferencia de un interés de carácter personal en el asunto que le corresponda conocer y resolver. Asimismo, para el caso, puede afirmarse que el principio de imparcialidad, se encuentra concebido como la obligación de las autoridades a actuar sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, quienes encontrándose inmersos en un proceso administrativo disciplinario, les corresponde se les otorgue tratamiento y tutela igualitarios frente a éste, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general;

Que, en esa línea, resulta impostergable en este Gobierno Regional, el cumplimiento de la implementación de la Recomendación N° 6 del Informe de Auditoría N° 018-2017-2-5342, elaborado por el Órgano de Control Institucional, aprobando la Norma Específica Regional: Reguladora de la aplicación del principio de imparcialidad en el ámbito de actuación de los Órganos Sancionadores Disciplinarios del Pliego Gobierno Regional de La Libertad; es decir, una vez expedida, obliga a su cumplimiento a todos los órganos y unidades orgánicas del Gobierno Regional de La Libertad, sean éstos Sub Gerencias, Gerencias Regionales, Gerencias Sectoriales, Direcciones, Unidades Ejecutoras y demás órganos desconcentrados que se encuentren conociendo un procedimiento administrativo disciplinario en calidad de Órgano Sancionador;

En uso de las facultades conferidas mediante Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, estando al Informe Técnico Legal N° 002-2018-GRLL-GGR-GRA/SGRH-CSPA y con las visaciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia Regional de Administración, Sub Gerente de Desarrollo y Modernización Institucional, Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial, Gerencia Regional de Asesoría Jurídica y Gerencia General Regional;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, LA NORMA ESPECÍFICA REGIONAL REGULADORA DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD, la cual consta de once (11) folios útiles e impresos en ambas caras, excepto el último, y que en Anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER, la implementación, difusión y cumplimiento de la presente Norma Específica Regional bajo la responsabilidad de todos los titulares o encargados de las unidades orgánicas de las Unidades Ejecutoras del Pliego Gobierno Regional de La Libertad.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR, la presente Resolución a los titulares o encargados de las diferentes Unidades Ejecutoras del Pliego Gobierno Regional de La Libertad, para la notificación a los responsables de sus unidades orgánicas correspondientes.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

REGIÓN LA LIBERTAD



Manuel Felipe Llempén Coronel
GOBERNADOR REGIONAL





**NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO
DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS
SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA
LIBERTAD.**

NORMA: GRA-SGRH-NER01

Versión 01

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Elaborado por: César Santos Plasencia Alvarado Cargo: Director de Sistema Administrativo II Fecha: 03/12/2018	Firma: César Santos Plasencia Alvarado Director de Sistema Administrativo II
Revisado por: Haidy Janette Figueroa Valdez Cargo: Sub Gerente de Recursos Humanos Fecha: 04/12/2018	Firma: REGION "LA LIBERTAD" GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACION SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Lic. Haidy Janette Figueroa Valdez SUBGERENTE
Revisado por: Cecilia Lorena Agreda Vereau Cargo: Gerente Regional de Administración Fecha:	Firma: REGION "LA LIBERTAD" GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACION Mg. Lic. CECILIA L. AGREDA VEREAU GERENTE REGIONAL
Revisado por: Gino Paredes Alvarez Cargo: Sub Gerente de Desarrollo y Modernización Institucional Fecha:	Firma: REGION "LA LIBERTAD" Sub Gerencia de Desarrollo y Modernización Institucional Lic. Gino A. Paredes Alvarez SUB GERENTE
Revisado por: Jesús Erick Fort Roeder Cargo: Gerente Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial Fecha:	Firma: REGION "LA LIBERTAD" GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Ing. JESÚS ERICK FORT ROEDER GERENTE REGIONAL
Revisado por: Johathan Revilla Romero Cargo: Gerente Regional de Asesoría Jurídica Fecha:	Firma: REGION "LA LIBERTAD" GERENCIA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA Abog. Johathan Luis A. Revilla Romero Gerente Regional (a)
Revisado por: Jesús Alberto Torres Saravia Cargo: Gerente General Regional Fecha:	Firma: REGION LA LIBERTAD Abog. Jesús Alberto Torres Saravia GERENTE GENERAL REGIONAL



**NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL
PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE
LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO
GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.**

NORMA: GRA-SGRH-NER01

Versión 01

	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 4 de 21

ÍNDICE

I. FINALIDAD	5
II. OBJETIVO	5
III. ALCANCE	5
IV. BASE LEGAL	5
V. RESPONSABLES	6
VI. DISPOSICIONES GENERALES	7
VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	9
7.1. De los principios orientadores aplicables en el procedimiento administrativo disciplinario	9
7.2. Actos administrativos y sus requisitos	12
7.3. De los responsables del procedimiento administrativo disciplinario	13
7.4. Del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD	14
7.5. Plazos del Procedimiento Administrativo Disciplinario	15
7.6. Faltas administrativas disciplinarias	16
7.7. De la determinación de la sanción	17
7.8. Del Registro de sanciones de destitución y despido	18
7.9. Impedimentos de servidores civiles	19
7.10. Obligación de revisar el Registro	20
VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	20
IX. ANEXOS	21



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Versión: 01 - 2018
		Fecha de Vigencia:
		Página : 3 de 21

HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Item	Texto Modificado	Versión	Fecha	Responsable
01	Mejoramiento integral de la Norma que Regula la aplicación del Principio de Imparcialidad en el ámbito de actuación de los Órganos Sancionadores Disciplinarios del GRLL.	V01	20/09/2018	Sub Gerencia de Desarrollo y Modernización Institucional



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Versión: 01 - 2018
		Fecha de Vigencia:
		Página : 5 de 21

I. FINALIDAD

La presente Norma tiene como finalidad garantizar la transparencia y la garantía del desarrollo imparcial de la acción administrativa por parte de los Órganos Sancionadores Disciplinarios del Pliego Gobierno Regional de La Libertad y en la que se asegure la independencia de las actuaciones administrativas de todo tipo de influencias que afecten el principio de imparcialidad.

II. OBJETIVO

La presente Norma tiene por objeto desarrollar las reglas garantizadoras en que se desenvolverán los procesos administrativos disciplinarios iniciados a los servidores civiles y ex servidores civiles de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276 y 1057, incluyendo a servidores públicos de otros regímenes que tengan vínculo laboral con el GRLL, para que se les impongan las sanciones correspondientes de manera proporcional a las faltas, a través de un proceso administrativo disciplinario, considerando las condiciones y principios establecidos en el ordenamiento jurídico con total imparcialidad.

III. ALCANCE

Esta norma tiene aplicación y alcance para el personal que labore en todos los órganos estructurados del Gobierno Regional de La Libertad, sean éstos Sub Gerencias, Gerencias Regionales, Gerencias Sectoriales, Unidades Ejecutoras y demás órganos desconcentrados que se encuentren conociendo o resolviendo un procedimiento administrativo disciplinario en calidad de Órgano Sancionador, y en cuyos procedimientos tengan que aplicarse el principio de imparcialidad.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867 y sus modificatorias.
- Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus modificatorias.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023, Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 6 de 21

- h) Decreto Legislativo N° 1353, que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- i) Decreto Legislativo N° 1295, que modifica el Artículo 242° de la Ley 27444, referido a garantizar la integridad en la Administración Pública.
- j) Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- k) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- l) Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- m) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
- n) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE, que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- o) Directiva N° 006-2016-CG-GPROD: "Implementación y seguimiento a las Recomendaciones de los informes de auditoría y su publicación en el Portal de Transparencia Estándar de la Entidad".
- p) Ordenanza Regional N° 008-2011-GRLL/CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de La Libertad.
- q) Resolución Ejecutiva Regional N° 1639-2017-GRLL/GOB, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo sobre Control de Asistencia, Permanencia y Puntualidad de los servidores civiles del Gobierno Regional de La Libertad.

V. RESPONSABLES

Son responsables de cumplir y hacer cumplir la presente norma los siguientes:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El Sub Gerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- c) El Gerente Regional Sectorial.
- d) El Titular de la Unidad Ejecutora.
- e) El Gerente General Regional.
- f) El Gobernador Regional.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. Definiciones.-

- a) **Imparcialidad.-** Viene a ser un criterio de justicia que se basa en decisiones tomadas con objetividad. Esto quiere decir que la persona a cargo de investigar o



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 7 de 21

dirimir una cuestión debe mantener la imparcialidad y no dejarse influir por prejuicios o intereses que lo lleven a tratar de beneficiar a una de las partes. Para entender este concepto, podemos tomar cualquier disputa y dividirla en tres bloques o cuestiones: Por un lado tendremos los intereses y las razones de una de las partes; por otro, los intereses y las razones de la otra parte; en el medio se ubica la Imparcialidad, en base a criterios objetivos y, en lo posible, a datos fácticos, se entiende que la imparcialidad es el camino a una decisión justa. La imparcialidad es sinónimo de justicia, de equilibrio, de ausencia de prejuicios.

- b) **Principio de Imparcialidad.**- Es un principio constitucional de la función pública, fundamental para la satisfacción del interés general. *“La imparcialidad que debe regir la actuación de todo funcionario público constituye un principio constitucional de la función pública, que es fundamental para lograr la satisfacción de las necesidades públicas a través de conductas objetivas que permitan la prestación del servicio de manera eficaz y continua para la colectividad, e igualmente garantice la transparencia de la función pública, de tal modo que la voluntad del servidor no se vea indebidamente desviada por la interferencia de un interés de carácter personal en el asunto que le corresponda conocer y resolver”.*
- c) **Procedimiento Sancionador.**- Es el trámite administrativo mediante el cual la autoridad o funcionario impone la sanción correspondiente a determinado servidor público, previa investigación de los hechos y comprobación de la infracción a sus deberes y obligaciones, garantizando el derecho de defensa del presunto infractor.
- d) **Potestad Sancionadora Estatal.**- constituye un poder único que se expresa a través del derecho penal y el **derecho administrativo sancionador**. En sintonía con ello, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se ha señalado que la legalidad, culpabilidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador que no sólo deben aplicarse en el ámbito del derecho penal sino también **en materia de derecho administrativo sancionador**.
- e) **Proceso administrativo disciplinario.**- El proceso administrativo disciplinario, viene a ser el mecanismo de seguridad establecido por el Estado, con el objeto de garantizar con imparcialidad, la solución de casos calificados como faltas disciplinarias cometidas por funcionarios, directivos y servidores civiles, para quienes se ha propuesto imponer la sanción de amonestación, suspensión en el ejercicio de las funciones, destitución o inhabilitación.



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Versión: 01 - 2018
		Fecha de Vigencia:
		Página : 8 de 21

6.2. Aplicación del Principio de Imparcialidad

El principio de imparcialidad, que se encuentra contenido en el párrafo 1.5 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.

Se tiene en cuenta que a partir del 14 de setiembre de 2014, se encuentra vigente el régimen disciplinario y procedimiento sancionador en todas las entidades de la administración pública, siendo que conforme a ley, y a las nuevas reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador, el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases, **la instructiva y la sancionadora**; por tal razón, **la presente norma específica regional regula la aplicación del principio de imparcialidad que se circunscribe a la fase sancionadora**, a cargo del órgano sancionador; y, comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no haber lugar.

Por tanto, la imparcialidad se muestra como aquel principio que garantiza que el Órgano Sancionador está impedido de identificarse con las pretensiones de alguna de las partes o de sustituirse en el lugar de las mismas; su actuación será siempre de naturaleza neutral. Asimismo, la estructura del procedimiento ofrecerá las suficientes garantías a los administrados para desterrar cualquier duda razonable sobre la actuación de los órganos sancionadores.

6.3. Ámbito de Actuación

Todos los órganos y unidades orgánicas del Gobierno Regional de La Libertad, sean éstos Sub Gerencias, Gerencias Regionales, Gerencias Sectoriales, Unidades Ejecutoras y demás órganos desconcentrados que integran su estructura orgánica, y que se encuentren conociendo un procedimiento administrativo disciplinario en calidad de Órgano Sancionador cumplirán estrictamente con las disposiciones que se establecen en la presente Norma Específica Regional, que se dicta en calidad de mecanismo de control con la finalidad de garantizar que, en los procedimientos administrativos disciplinarios, se determine la sanción a las faltas en forma proporcional, considerando las condiciones y



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 9 de 21

principios establecidos en el ordenamiento jurídico, evitando situaciones que afecten el principio de imparcialidad.

6.4. Rol de la Sub Gerencia de Recursos Humanos

La Sub Gerencia de Recursos Humanos es responsable del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para cuyo efecto formula y/o actualiza los instrumentos de gestión, normas y directivas que regulen los procesos técnicos del precitado Sistema; asimismo, norma y ejecuta los procesos técnicos del sistema de personal de acuerdo a los dispositivos legales vigentes.

En consideración de lo precitado, la Sub Gerencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los órganos y unidades orgánicas del Gobierno Regional de La Libertad, sean éstos Sub Gerencias, Gerencias Regionales, Gerencias Sectoriales, Unidades Ejecutoras y demás órganos desconcentrados que integran su estructura orgánica, en aplicación de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE, que formaliza la aprobación de la "Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles", será el órgano encargado de inscribir en dicho Registro las sanciones administrativas disciplinarias.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. De los principios y términos orientadores aplicables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

El Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, se sujeta a los principios especiales establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa de las entidades del Estado, a que se contrae el Artículo 246° del precitado TUO, los cuales son los siguientes:

- 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



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Versión: 01 - 2018
		Fecha de Vigencia:
		Página : 10 de 21

sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas.

- c) **Razonabilidad.-** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.
- d) **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.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

- e) **Irretroactividad.-** Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.
- f) **Concurso de Infracciones.-** Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.
- g) **Continuación de infracciones.-** Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo. Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 11 de 21

- g.1.) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.
- g.2.) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.
- g.3.) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso e).
- h) **Causalidad.**- La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.
- i) **Presunción de licitud.**- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.
- j) **Culpabilidad.**- La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.
- k) **Non bis in ídem.**- 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. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso g).

7.2. Actos Administrativos y sus Requisitos

a) Actos Administrativos del Órgano Sancionador

La declaración o el pronunciamiento que sea emitido por el Órgano Sancionador, es el documento formal expedido por éste y elaborado como resultado del análisis de todo lo actuado durante el procedimiento, de la valoración objetiva y subjetiva, de ser el caso, de las pruebas de cargo y de descargo; con este documento concluye el procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia.

b) Requisitos del Acto Administrativo

b.1.) El acto administrativo debe ser claro:

- La redacción debe ser clara, coherente, fundamentada y cumplir con las rigurosidades técnicas mínimas de un escrito formal.
- Evitar en su redacción términos sofisticados, anquilosados, de alta especialización o elevado tecnicismo, o caer en un lenguaje corriente.



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 12 de 21

b.2.) El acto administrativo debe ser preciso:

- Deberá ser categórico, firme que no entrañe dudas; evitando en todo momento la ampulosidad, la redundancia y lo confuso.
- Evitar narrar detalles innecesarios, sin ánimo de dejar de motivar debidamente.
- Emplear frases que reemplacen o sustancien comentarios amplios.

b.3.) El acto administrativo debe ser objetivo

- Redactarlo de manera imparcial, con el único mérito de la verdad.
- Aplicar el derecho con criterio de conciencia.
- Actuar con independencia de criterio dejando de lado el interés personal, recordando que el interés público, es uno de los pilares que sustenta la función administrativa.

7.3. De los responsables del Procedimiento Administrativo Disciplinario

De las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario –PAD, señaladas en el ítem V de la presente norma, se establece que, en el caso de las cinco (5) primeras (incisos a, b, c, d y e), los responsables o jefes inmediatos de dichas autoridades ejercerán el control de la parte final del procedimiento administrativo disciplinario; esto es, en el caso de la imposición de sanciones o en las declaraciones de no haber lugar a la imposición de sanción, analizando si el acto expedido no afecta los principios de la potestad sancionadora y respeta el principio de imparcialidad, con cuyo motivo, todas las declaraciones de las citadas autoridades, que pongan fin al procedimiento administrativo disciplinario deberán ser comunicadas a sus jefes inmediatos y al Órgano de Control Institucional de su dependencia, en caso de no contar con éste, se servirán remitirla, dentro del tercer día hábil siguiente de la notificación al procesado, al Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de La Libertad, sito en Calle Los Brillantes N° 650 – Urb. Santa Inés de esta ciudad.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil -LSC, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia.

La responsabilidad del Tribunal del Servicio Civil será conocer y resolver los recursos de apelación y con ello se agota la vía administrativa.



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 13 de 21

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y es designado mediante resolución del titular de la entidad.

7.4. Del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD

Cuando la Secretaría Técnica recepcione un reporte o alguna denuncia, le corresponde analizar, aplicando el principio de imparcialidad, si el caso contiene indicios de presunta responsabilidad administrativa de parte de uno o más servidores civiles, directivos o funcionarios; si es este el caso, emitirá el informe de precalificación correspondiente recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al órgano instructor correspondiente o dispondrá el archivamiento del expediente en caso contrario.

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil.

La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

b) Fase sancionadora

Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Versión: 01 - 2018
		Fecha de Vigencia:
		Página : 14 de 21

El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión.

Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario.

De conformidad con lo establecido en el numeral 93.5 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM concordado con el párrafo 19.4 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC al Gobernador Regional, en su calidad de jefe inmediato, en calidad de Órgano Instructor le corresponde procesar al Gerente General Regional, siendo que el Órgano Sancionador será una Comisión Ad hoc, determinada por el Consejo Regional. La Comisión se integra por dos (2) miembros elegidos entre los directivos públicos de la entidad de rango inmediato inferior al funcionario procesado y el Jefe o responsable de la ORH de la entidad, quien será también el responsable de oficializar la sanción.

El párrafo 17.1 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, prescribe que una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado.

En los casos de suspensión y destitución, corresponde al mismo Órgano Sancionador oficializar la sanción o emitir el acto de sanción.

Si el servidor sancionado interpone recurso de reconsideración, éste se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 15 de 21

que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación, de acuerdo con el Artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Con respecto al recurso de apelación, éste se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.

7.5. Plazos del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Para el desarrollo de sus investigaciones o actuaciones, impulsar el inicio, resolver o declarar el archivo de los procedimientos administrativos, las autoridades del PAD, observan plazos razonables y proporcionales a la complejidad del caso, al ejercicio del derecho de defensa, entre otros. En este sentido, los actores del PAD deben actuar con diligencia en sus actuaciones, respetando los plazos de prescripción.

Para efectos de la presente directiva, se considera que el PAD ha sido instaurado cuando la resolución u otro acto de inicio expreso que contiene la imputación de cargos ha sido debidamente notificado.

7.6. Faltas administrativas disciplinarias

7.6.1. Las Faltas

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

- El incumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 30057 y su reglamento.
- La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- El 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 negligencia en el desempeño de las funciones.
- El impedir el funcionamiento del servicio público.



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 16 de 21

- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro (señalado en el literal "j" del Resolutivo 1 del Pleno Jurisdiccional Expedientes 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, y 0008-2014-PI-TC, publicado el 4 de mayo del 2016.
- h) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- i) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- j) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- k) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- l) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- m) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- n) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- ñ) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- o) Las demás que señale la ley.

7.6.2. Faltas adicionales

De conformidad con el Artículo 85°, literal a) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, y el Artículo 98° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, también son faltas administrativas que determinan aplicación de sanción disciplinaria las contenidas en las siguientes:



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 17 de 21

- Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales.
- Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme Artículo 51 del presente Reglamento.
- Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento.
- Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad.
- Acosar moral o sexualmente.
- Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables.
- No observar el deber de guardar confidencialidad en la información conforme al Artículo 156 k) del Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, cuando el servidor civil haya concursado e ingresado al Régimen del Servicio Civil.
- Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga.
- Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad.

7.6.3. Falta por omisión

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.

7.6.4. Aplicación de sanción

La comisión de alguna de las faltas previstas en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014 y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

7.7. De la determinación de la sanción

7.7.1. Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 18 de 21

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- 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.
- Las circunstancias en que se comete la infracción
- La concurrencia de varias faltas.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- La reincidencia en la comisión de la falta.
- La continuidad en la comisión de la falta.
- El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, culmina su relación con la entidad.

7.7.2.Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en su legajo personal, a cargo de la Sub Gerencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces en cada una de las dependencias del Gobierno Regional de La Libertad.



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 19 de 21

7.8. Del Registro de sanciones de destitución y despido

7.8.1. El Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.- Es una plataforma electrónica en la que se inscribe la información de las sanciones administrativas disciplinarias y funcionales impuestas contra los servidores civiles y ex servidores civiles, así como las sanciones penales que inhabilitan para el ejercicio de la función pública, el cual se publicita a través del Módulo de Consulta Ciudadana.

7.8.2. Obligados a registrar sanciones.- La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de los órganos estructurados del Gobierno Regional de La Libertad, sean éstos Sub Gerencias, Gerencias Regionales, Gerencias Sectoriales, Unidades Ejecutoras y demás órganos desconcentrados que tienen la potestad de imponer sanciones disciplinarias, están obligados a registrar las sanciones administrativas disciplinarias, funcionales y sanciones penales.

7.9. Impedimentos de servidores civiles

7.9.1. Impedimentos de servidores civiles sancionados.-

Las sanciones de destitución o despido que queden firmes o que hayan agotado la vía administrativa, y hayan sido debidamente notificadas, acarrearán la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por cinco (5) años, no pudiendo reingresar a prestar servicios al Estado o a empresa del Estado, bajo cualquier forma o modalidad, por dicho plazo. Su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es obligatoria. También es obligatoria la inscripción en el Registro la inhabilitación cuando se imponga como sanción principal, una vez que se haya agotado la vía administrativa o que el acto haya quedado firme; y que el acto haya sido debidamente notificado.

Las personas con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada, por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, no pueden prestar servicios a favor del Estado, (el tiempo de la suspensión dependerá de la tipología de la sanción), bajo cualquier forma o modalidad. La inscripción de la condena en el Registro de Sanciones para servidores civiles es obligatoria. En caso se encuentren bajo alguna modalidad de vinculación con el Estado, éste debe ser resuelta.



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH Versión: 01 - 2018
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Fecha de Vigencia:
		Página : 20 de 21

7.10. Obligación de revisar el Registro

7.10.1. Obligaciones.- SERVIR publica, dentro del plazo de diez (10) días hábiles del mes siguiente, en su página web, la relación de los nuevos inscritos en el mes correspondiente. Vencido este plazo, conforme a lo dispuesto en el numeral 4.2 del Artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1295, los titulares de las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces deberán revisar la relación de nuevos inscritos en el Registro, con la finalidad de aplicar los impedimentos a que se refiere el Artículo 2° del referido decreto legislativo.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- La presente Directiva es de aplicación inmediata, incluso a los procedimientos administrativos disciplinarios que se encuentren en trámite.

Segunda.- Precisase que los lineamientos contenidos en este documento de gestión no sustituyen, en ningún caso, las disposiciones contenidas en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM ni la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que aprueba 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.

Tercera.- Los principios, deberes y prohibiciones contenidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, los deberes establecidos en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público también resultan aplicables en los casos que corresponda.

Cuarta.- El Reglamento Interno de Trabajo sobre Control de Asistencia, Permanencia y Puntualidad de los servidores civiles del Gobierno Regional de La Libertad, aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 1639-2017-GRLL/GOB, de 8 de setiembre de 2017, al constituir documento de gestión también es de aplicación a todos los casos en concreto.

Trujillo, 3 de diciembre de 2018



	Tipo de Documento: Norma Específica Regional	Código: GGR-GRA-SGRH
	Título: NORMA ESPECÍFICA REGIONAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES DISCIPLINARIOS DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD.	Versión: 01 - 2018
		Fecha de Vigencia:
		Página : 21 de 21

	Tipo de documento: FLUJOGRAMA	Código: GGR-GRA-SGRH-FLU 01
	Norma Específica Regional que Regula la aplicación del Principio de Imparcialidad en el ámbito de actuación de los Órganos Sancionadores Disciplinarios del Pliego Gobierno Regional de La Libertad.	Versión: 01
		Aprobación: Vigencia:
	Documento Asociado: Régimen Disciplinario con Principio de Imparcialidad	

