

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 047 -2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 24-05-2023

VISTOS:

La Resolución Gerencial Regional Nº 271-2021-GR.MOQ/GGR-GRI, de fecha 07 de diciembre del 2021; La Resolución Jefatural Nº 073-2022-GRM/ORA-ORH, de fecha 11 de julio del 2022; Informe de Precalificación Nº 024 -2023-GRM/ORA-ORH-STPA; la misma que recomienda el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2º de la Ley Nº 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 44º 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 Nº 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 4º del CAFP. 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 Nº 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 Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en su artículo 91º, 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 88º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo 102º del Decreto Supremo Nº 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 Nº 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 91º 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:



Nº : 047-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 24-05-2023

ANTECEDENTES QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

1. Se notificó al Titular de la Entidad con Oficio Nº 000736-2019-CG/GRMOQ; de fecha 10 de enero del 2020, emitido por la Contraloría General de la República, en relación del Informe de Auditoría Nº 5988-2019-CG/GRMW-AC, denominado "Procedimientos de selección de la obra: Mejoramiento e implementación de la Infraestructura del Instituto Superior Tecnológico José Carlos Mariátegui (...). En tal sentido se solicita a su representada, merítue disponer el inicio de las acciones administrativas en el ámbito de su competencia respecto a los hechos señalados en la conclusión 1,2,3 y 4 del Informe de Auditoría Nº 5989-2019-CG/GRMQ-AC.

2. Mediante Oficio Nº 000718-2019-CG/GRMOQ; de fecha 10 de enero del 2020 el Titular de la Entidad toma conocimiento del Informe de Auditoría Nº 5824-2019-CG/GRMQ-AC, en referencia a la auditoría de cumplimiento al proceso de contratación del " Servicio de Fabricación e Instalación de Estructuras Metálicas y Coberturas de I.E. de Nivel SECUNDARIO (...); para la Obra: "Instalación y Mejoramiento de Cobertura Liviana como medida de protección a la radiación (UV) de las I.E. de Educación Básica (...).

3. Mediante Resolución Nº 134-2020-GR.MOQ/GGR-GRI; de fecha 14 de agosto del 2020; (notificada con fecha 28 de setiembre del 2020), la cual resuelve, Artículo Primero: Iniciar Proceso Administrativo Disciplinario contra los servidores (...).

4. Mediante Resolución Nº 263-2020-GGR/GR.MOQ; de fecha 19 de octubre del 2020, la cual resuelve: Artículo Primero.- Declarar la Nulidad de Oficio de la Resolución Gerencia Regional Nº 134-2020-GR.MOQ/GGR-GRI, en contra de los servidores (...); por contravenir la norma reglamentaria en la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC (...). Artículo Segundo.- **DISPONER a la Secretaría Técnica (PAD) hace efectiva la responsabilidad del emisor del acto invalido y demás servidores.** Artículo Tercero.- **RETROTRAER** el procedimiento hasta la emisión del Informe de Precalificación a cargo del Secretario Técnico del (PAD).

5. Con Resolución Gerencial Regional Nº 271-2021-GR.MOQ/GGR-GRI; con fecha 07 de diciembre del 2021, RESUELVE: Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra los servidores Percy Ernesto Levano Rosado, Angel Agustin Flores Hala, Jose Raul Calderon Copa, Alfredo Gregorio Nina Tintaya.

6. Que, con Informe Nº 198-2022-GRM/ORA-ORH-STPAD; de fecha 06 de junio del 2022, el secretario Técnico Abog, Wilfredo Martin Zapata Zeballos alcanza el proyecto de Informe Final del cual se desprende lo siguiente: Numeral V RECOMENDACIÓN DEL ARCHIVO O DE LA SANCIÓN APLICABLE DE SER EL CASO.-(...) De la revisión de los actuados se advierte que la entidad toma conocimiento con fecha 10 de enero del 2020 el Informe de Auditoría Nº 5824-2019-CG*GRMQ-AC, mediante Oficio Nº 000718-2019-CG/GRMOQ; por lo que la entidad tuvo como plazo máximo para iniciar el (PAD) hasta el 10 de enero del 2021 para emitir la Resolución de Inicio del (PAD). **SIN EMBARGO**, la Resolución Gerencia Regional Nº 271-2021-GR.MOQ/GGR-GRI, **RESUELVE: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra los servidores (...) y es emitida con fecha 07 de diciembre del 2021. Cuando el (PAD) ya se encontraba prescrito.**

7. Mediante Resolución Jefatural Nº 073-2022-GRM/ORA-ORH; de fecha 11 de julio del 2022, RESUELVE: Artículo Primero: Declarar de oficio la Prescripción del Proceso Administrativo Disciplinario instaurado en contra de: Percy Ernesto Levano Rosado, Angel Agustin Flores Hala, Jose Raul Calderon Copa, Alfredo Gregorio Nina Tintaya. Artículo Segundo: REMITIR los actuados del presente expediente a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios para el inicio del deslinde de responsabilidades contra los funcionarios y servidores responsables que permitieron que haya transcurrido el plazo máximo para inicio de acciones administrativas (...).

FALTAS INCURRIDAS Y NORMAS VULNERADAS, ASÍ COMO DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Que, de la revisión de los actuados se aprecia que el servidor WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS; con su "**NO ACCIONAR**", habría cometido una falta por omisión¹; al haber dejado prescribir la acción administrativa emanada

¹ Cabanellas define este término, como una abstención de hacer una inactividad. una inacción o dejar hacer algo.

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 047-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 24-05-2023

del Informe de Auditoría Nº 5989-2019-CG/GRMQ; de fecha 10 de enero del 2020, así también el Informe de Auditoría Nº 5824-2019-CG/GRMQ-AC; notificada al titular de la Entidad mediante Oficio Nº 000736-CG/GRMQ y Oficio Nº 00078-2019-CG/GRMQ; por lo que al 11 de enero del 2021 se extinguió toda acción de sanción administrativa pasible de sanción; así tampoco advirtió lo estipulado en el Artículo 94º de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.²

Ahora bien a este plazo (10 de enero del 2020 al 10 de enero del 2021); tendríamos que sumarle el plazo de suspensión de los plazos por (COVID – 19) según lo estipula la Resolución de Sala Plena Nº 001-2020-SERVIR-TSC³; (desde el 23-03-2020 al 10-06-2020). Además de ello sumarle el plazo señalado en la Resolución de Gerencial General Nº 263-2020-GGR/GR.MOQ; de fecha 19 de octubre del 2020, la cual resuelve: Artículo Primero.- Declarar la Nulidad de Oficio de la Resolución Gerencial Regional Nº 134-2020-GR.MOQ/GGR-GRI, en contra de los servidores (...); por contravenir la norma reglamentaria en la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC (...). Artículo Segundo.- **DISPONER a la Secretaría Técnica (PAD) hace efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido y demás servidores.** Artículo Tercero.- **RETROTRAER** el procedimiento hasta la emisión del Informe de Precalificación a cargo del Secretario Técnico del (PAD). Por lo que a mi criterio el plazo final para poder notificar el Inicio del (PAD) teniendo en consideración todos los cómputos de plazo descritos líneas arriba sería (28-06-2021).

Sin embargo sin tener observancia de los plazos establecidos para la Prescripción se emitió la Resolución Gerencial Regional Nº 271-2021-GR.MOQ/GGR-GRI; con fecha 07 de diciembre del 2021(FUERA DE PLAZO), la cual RESUELVE: **Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario**, contra los servidores Percy Ernesto Levano Rosado, Angel Agustin Flores Hala, Jose Raul Calderon Copa, AlfredoGregorio Nina Tintaya, y;

Finalmente; con Informe Nº 198-2022-GRM/ORA-ORH-STPAD; de fecha 06 de junio del 2022, el Secretario Técnico Abg. Wilfredo Martin Zapata Zeballos alcanza el proyecto de Informe Final del cual se desprende lo siguiente: Numeral V RECOMENDACIÓN DEL ARCHIVO O DE LA SANCIÓN APLICABLE DE SER EL CASO.-(...) De la revisión de los actuados se advierte que la entidad toma conocimiento con fecha 10 de enero del 2020 el Informe de Auditoría Nº 5824-2019-CG*GRMQ-AC, mediante Oficio Nº 000718-2019-CG/GRMQ; por lo que la entidad tuvo como plazo máximo para iniciar el (PAD) hasta el 10 de enero del 2021 para emitir la Resolución de Inicio del (PAD). Con lo que salta a la vista del mismo Secretario Técnico que el expediente ya se le habría prescrito...

Sobre el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del Procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un Informe de Control, mediante el Informe Técnico Nº 1896-2019-SERVIR/GPGSC, emitido con fecha 03 de diciembre del 2019, el SERVIR señala lo siguiente:

FUNDAMENTO 2.6. En principio, es de señalar que conforme al artículo 94º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), concordante con el numeral 97.1 del artículo 97º Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), la competencia para iniciar procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) contra los servidores decae en el plazo de tres (3)

² La competencia para iniciar procedimiento administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (03) años contados a partir de la comisión de la falta y un (01) año a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o de la que haga sus veces, y un (01) año entre la notificación del Inicio del (PAD) y la emisión de la Resolución de Sanción.

³ 37. Bajo este orden de ideas, el pleno del Tribunal considera que la suspensión del cómputo de plazos dispuesta mediante el Decreto de Urgencia Nº 029-2020 y prorrogada mediante el Decreto de Urgencia Nº 053- 2020 y el Decreto Supremo Nº 087-2020-PCM, resulta de aplicación a los plazos de prescripción previstos en el artículo 94º de la Ley Nº 30057; por tanto, desde el 23 de marzo al 10 de junio de 2020, el cómputo de los referidos plazos de prescripción se encuentra suspendido. 38. Debe considerarse, por otra parte, que si bien no se ha emitido disposición expresa de suspensión del cómputo de plazos respecto a los periodos del 16 al 22 de marzo de 2020 y del 11 al 30 de junio de 2020, ello no significa que dichos periodos deban ser incluidos en el cómputo de los plazos de prescripción, pues conforme se ha indicado, el Estado de Emergencia Nacional y el aislamiento social obligatorio (cuarentena) se encuentran vigentes desde el 16 de marzo de 2020, lo que determina que desde dicha fecha se ha producido la imposibilidad de realizar actuaciones tendientes al inicio e impulso de los procedimientos administrativos disciplinarios, en razón de la restricción a la libertad de tránsito³⁰, la cual ha sido extendida hasta el 30 de junio de 2020, mediante el artículo 2º del Decreto Supremo Nº 094-2020-PCM.

Nº : 047-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 24-05-2023

años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

FUNDAMENTO 2.7. Por su parte, de acuerdo segundo párrafo del Numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad.

FUNDAMENTO 2.8. Aunado lo anterior, es relevante en este punto que en el fundamento 26 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC del Tribunal del Servicio Civil (precedente de observancia obligatoria) se estableció la siguiente directriz:

"26. (...) de acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo de tres (3) años- no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años".

Asimismo, en el fundamento 27 de la citada resolución se precisó lo siguiente:

"27. Así, a manera de ejemplo, si los hechos fueron cometidos el 15 de marzo de 2015, la potestad disciplinaria prescribirá a los tres (3) años de cometida la falta, es decir, el 15 de marzo de 2018. Pero, si la Oficina de Recursos Humanos tomara conocimiento de la falta dentro de aquél periodo, la potestad disciplinaria ya no prescribirá al cumplirse los tres (3) años de cometida la falta, sino en el plazo de un (1) año de producida la toma de conocimiento de la misma (...)"

Fundamento 2.9. Siguiendo esa línea, el Informe Técnico N° 1232-2017-SERVIR/GPGSC, concluye - entre otros- que desde que el funcionario que conduce la entidad toma conocimiento del informe de control, la entidad tendrá un (01) año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario si es que no han transcurrido tres (03) años desde la comisión de la presunta falta.

NORMA JURÍDICA VULNERADA

De acuerdo a los hechos descritos, el Servidor **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**, en su condición de Secretario Técnico habría vulnerado lo dispuesto en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; "Negligencia en el desempeño las funciones";

(Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC)⁴

Numeral 24 y 25⁵. Teniendo en cuenta los principios de legalidad y tipicidad corresponde ahora analizar lo concerniente a la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones tipificadas en el literal d) del artículo 85° de la ley 30057(...).

Conforme el Artículo 100° del Reglamento de Ley del Servicio Civil, que ha dispuesto que; el incumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública constituyen faltas

⁴ (...) mediante la cual se establecen 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 debidamente tipificado en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; que establece "La Negligencia en el desempeño de las funciones"; y q) las demás que señale la Ley.

⁵ 25. Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones la Ley precisa, que el objeto de la calificación disciplinaria es el desempeño del servidor público al efectuar las funciones que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupaba en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe negligencia en su conducta laboral.

Nº : 047 -2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 24-05-2023

disciplinarias, siendo la transgresión del deber de responsabilidad, establecido en el numeral 6° de l artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública:

“Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública establece:

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

6. Responsabilidad: Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública (...).

Falta configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil:

“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.

(...)”

q) las demás que señale la la Ley.

Numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley Nº 30057, expresamente señala: “98.3 La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía la obligación de realizar y que estaba en condición de hacerlo”.

FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES RECOMIENDA EL INICIO DEL (PAD)

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 87° de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil establece que: la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las siguientes condiciones:

	CRITERIOS	WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS
A	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.	El servidor con su inacción de aplicar la acción punitiva del estado en el ámbito administrativo disciplinario, dejo que prescribiera lo contenido en el en el informe de auditoría Nº 5989-2019-CG/GRMQ; de fecha 10 de enero del 2020; así también el Informe de Auditoría Nº 5824-2019-CG/GRMQ-AC; notificada al Titular de la Entidad con fecha 10 de enero del 2020. Y que al 11 de enero del 2021 (plazo de prescripción) pasado un (01) año no se accionó la acción administrativa de sanción para los servidores identificados en los informes de auditoría antes mencionados. Sin embargo sin tener observancia de los plazos establecidos para la prescripción se emitió la Resolución Gerencial Regional Nº 271-2021-GR.MOQ/GGR-GRI: <u>de fecha 07 de diciembre del 2021(FUERA DE PLAZO)</u> , la cual RESUELVE: Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra los servidores (...).
B	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se aprecia
C	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación	Secretaria Técnica de los Procesos Administrativos y Disciplinarios del Gobierno Regional Moquegua.



RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 047-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 24-05-2023

	con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	
D	Las circunstancias en que se comete la infracción.	En su condición de Secretario Técnico, al no accionar la potestad sancionadora del Estando(ius puniendi); dejando que prescribiera la acción administrativa disciplinaria que recaía en servidores y funcionarios de la entidad incluidos en el Informe de Auditoria N° 5824-2019-CG/GRMQ-AC
E	La concurrencia de varias faltas.	No se aprecia
F	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se evidencia
G	La reincidencia de la comisión de la falta	No se evidencia
H	La continuidad en la comisión de la falta.	Si se evidencia; por cuanto el servidor a pesar de tener conocimiento como Secretario Técnico de los plazos de prescripción, continuó con el (PAD), pese a estar ya prescrito.
I	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se aprecia

RECOMENDACIÓN DE LA SANCIÓN APLICABLE

En aplicación a los criterios establecidos y de acuerdo a lo señalado en el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sanciones Aplicables. Las Sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación Verbal o escrita
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por 12 meses
- c) Destitución

Este Órgano Instructor **RECOMIENDA** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE (01) HASTA (365) DÍAS**; para el servidor **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**; quien se encontraba como Secretaria Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Moquegua.

EL PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 111° del D.S. N° 040-2014PCM, concordante con lo establecido en el artículo 234°, inciso 4) de la Ley N° 27444, el servidor o ex servidor civil puede formular su descargo por escrito y presentarlo **AL ÓRGANO INSTRUCTOR DENTRO DEL PLAZO DE CINCO (05) DÍAS HÁBILES**, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario; pudiendo ser prorrogable a CINCO (05) DÍAS HÁBILES MAS, previa solicitud de prórroga por parte del servidor.

AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	
ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

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

En el caso que nos ocupa, nos constituimos como **ÓRGANO INSTRUCTOR** del Procedimiento Administrativo Disciplinario, (Oficina de Recursos Humanos) quienes recibiremos los descargos.

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 047-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 24-05-2023

LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

Son derechos y obligaciones del servidor civil según el artículo 96º del Reglamento de la Ley Servir:

Artículo 96.1. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 96.2. Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

Artículo 96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.

Artículo 96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD), en contra del Servidor **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**, quien se desempeñaba en el cargo de Secretario Técnico de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Moquegua; por la presunta infracción al inciso d) negligencia en el desempeño de sus funciones; y q) "las demás que señale la Ley" del artículo 85º de la Ley 30057 "Ley del Servicio Civil"; Conforme el Artículo 100º del Reglamento de Ley del Servicio Civil, que ha dispuesto que; el incumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública constituyen faltas disciplinarias, siendo la transgresión del deber de responsabilidad, establecido en el numeral 6º del artículo 7º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

ARTICULO SEGUNDO.- CONCEDER el plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir de notificada la presente resolución y sus antecedentes, a fin de que el servidor Wilfredo Martin Zapata Zeballos, presente sus descargos ante el Órgano Instructor del (PAD), anexando las pruebas que considere conveniente para ejercer su Derecho de defensa; según lo estipulado en el artículo 111º del Reglamento de la Ley del Servir Ley N° 30057.

ARTICULO TERCERO.- NOTIFICAR el presente acto resolutivo al servidor **Wilfredo Martin Zapata Zeballos**, en su dirección domiciliaria cito en Calle Arequipa 363 - Provincia de Mariscal Nieto, Región Moquegua.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional Moquegua.

ARTICULO QUINTO.- REMÍTASE, los actuados a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia y se prosiga con el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Abg. STALIN ZUZA DE ZEBALLOS RODRIGUEZ
JEFE DE OFICINA RECURSOS HUMANOS