

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 134-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 20-10-2023

VISTOS:

La Resolución Gerencial General Regional Nº 116-2023-GGR/GR.MOQ, de fecha 14 de junio del 2023; Informe de Precalificación Nº 087 -2023-GRM/ORA-ORH-STPA; el mismo 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 CEFP. Los procedimientos disciplinarios que se instauren 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:

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 134-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 20-10-2023

ANTECEDENTES QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

La Resolución de Gerencia General Regional N° 056-2020-GGR/GR.MOQ; de fecha 04 de febrero del 2020, mediante la cual se resuelve Iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de los Servidores Alexander Manuel Bellano Javera y la Servidora Mirtha Milagros Paredes Fernandez por la presunta infracción al inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (...).

A folios 025 del expediente PAD N° (152-2021), se tiene a la vista la Cédula de Notificación N° 222-2020-GRM/TD-SG; de fecha de recepción por la cuñada de la servidora Mirtha Milagros Paredes Fernandez 04/02/2020 a horas 11.14 am según se puede visualizar; y la Cédula de Notificación N° 221-2020-GRM/TD-SG; notificado al servidor Alexander Manuel Bellano Javera con fecha 08/02/2020 a horas 10.45 am.(se notificó bajo puerta).

El Informe de Precalificación N° 207-2021-GRM/ORH/STPAD; de fecha 18 de octubre del 2021, mediante el cual el Secretario Técnico Abg. Wilfredo Martin Zapata Zeballos, recomienda se declare la Prescripción del Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario para los Servidores Alexander Manuel Bellano Javera y la Servidora Mirtha Milagros Paredes Fernandez, por haber incurrido en la presunta falta administrativa (...); de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

Mediante Resolución Gerencial General Regional N° 350-2021-GGR/GR.MOQ; de fecha 22 de octubre del 2021, se emite el acto resolutorio en relación a los hechos comprendidos del Informe de Precalificación del párrafo que antecede, mediante el cual se Declara la Prescripción de la acción administrativa para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario a los servidores comprendidos en el numeral 1.1 del presente informe.

El Informe de Precalificación N° 163-2022-GRM/ORH/STPAD; de fecha 18 de octubre del 2022, mediante el cual el Secretario Técnico Agb. Wilfredo Martin Zapata Zeballos recomienda el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario para los Servidores Carlos Alexander Murillo Tapia y Susana Margorie Cardenas Rodriguez ambos ocupaban el cargo de Secretario Técnico del (PAD) de la entidad, por haber incurrido en la presunta falta administrativa tipificada en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

Que, mediante Informe N° 1071-2022-GRM/GGR-ORA-OIPAD; de fecha 28 de diciembre del 2022, se emite el Informe Instructor o Informe Final del Órgano Instructor, por el cual se recomienda continuar con el Procedimiento Administrativo Disciplinario para la servidora Susana Margorie Cardenas Rodriguez, absolviendo de toda responsabilidad de sanción administrativa al servidor Carlos Alexander Murillo Tapia.

Carta N° 202-2023-GRM/ORH; con fecha 19 de mayo del 2023, se le comunica a la servidora Susana Margorie Cardenas Rodriguez que al amparo del artículo 112° del RLSC¹, el derecho a petionar el Informe Oral ante el Órgano Sancionador otorgándole el plazo de 03 días hábiles. Siendo válidamente notificada mediante Constancia de Notificación de fecha 23 de mayo del 2023 recepcionado por la propia servidora.

Informe N° 012-2023-GRM/KMRP-STPAD; de fecha 12 de junio del 2023, mediante el cual se recomienda que la Oficina de Recursos Humanos, solicite al superior jerárquico (Gerencia General Regional), la Nulidad de Oficio de la Resolución Administrativa N° 433-2022-GGR*GR.MOQ; de fecha 18 de octubre del 2022, que instaura el Procedimiento Administrativo Disciplinario, en contra de los servidores Carlos Alexander Murillo Tapia y Susana Margorie Cardenas Rodriguez, ambos ocupaban el cargo de Secretario Técnico del (PAD) del Gobierno Regional Moquegua.

Que, con **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 087-2023-GRM/-ORH/STPAD**, de fecha 19 de octubre del 2023, la Secretario Técnico de las Autoridades De Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomienda INICIAR EL

¹ Reglamento de la Ley N° 30057 Aprobado por D.S. n° 040-2014-PCM

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 134-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 20-10-2023

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del servidor Wilfredo Martin Zapata Zeballos, en calidad de Secretario Técnico del Gobierno Regional de Moquegua.

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

Que, de la revisión de los actuados se aprecia que; del análisis al expediente (PAD) N° 152-2021, materia de este informe se tiene a la vista los actuados a partir del Informe de Precalificación N° 163-2022-GRM/ORH/STPAD; de fecha 18 de octubre del 2022, mediante el cual el Secretario Técnico ABG. Wilfredo Martin Zapata Zeballos recomienda el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario para los Servidores Carlos Alexander Murillo Tapia y Susana Margorie Cardenas Rodríguez ambos ocupaban el cargo de Secretario Técnico del (PAD) de la entidad, por haber incurrido en la presunta falta administrativa tipificada en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

De lo señalado en el párrafo anterior se puede advertir que no se identificó correctamente tanto al órgano instructor; así como tampoco al órgano sancionador, que para el caso en concreto colegimos del informe de precalificación en el numeral VIII.- identificación de Órgano Instructor competente se observa que se identificó como Órgano Instructor a la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua y como Órgano Sancionador al Jefe de Recursos Humanos de la Entidad.

Del conflicto de competencia

- 
- 1.1. Tenemos entendido que para el Secretario Técnico el Órgano Instructor es la Oficina de Recursos Humanos y por el tipo de sanción (Suspensión sin Goce de remuneraciones); para ese tipo de sanciones quien oficializa la sanción "tendría que ser el mismo Órgano Instructor Recursos Humanos"; lo cual no podría ser lo correcto, para garantizar el debido procedimiento y el derecho a la pluralidad de instancias constituyen una garantía consustancial del derecho al debido proceso, con la cual se persigue que lo resuelto por un juez de primera instancia pueda ser revisado por un órgano funcionalmente superior y, de esa manera, permitir que lo resuelto por aquel, cuando menos, sea objeto de un doble pronunciamiento jurisdiccional²; por lo que en cumplimiento de la Directiva N° 02-2015-SERVIR, la cual en su artículo 9.2. Tipifica lo siguiente: **Conflicto de Competencia:** Los casos de conflictos de competencia entre Órganos Instructores y Órganos Sancionadores, si las autoridades del procedimiento disciplinario considerasen que cuentan con dicha competencia del caso concreto o que carecen de ella, **son resueltos por la máxima autoridad administrativa de conformidad con lo dispuesto por la Ley del Procedimiento Administrativo General.**
 - 1.2. Según Juan Carlos Morón Urbina, señala que: "en sede administrativa se dice que un acto ha adquirido firmeza cuando, contra dicho acto no procede recurso administrativo alguno, ni tampoco procede la interposición de una demanda contenciosa administrativa. Pero a diferencia de la autoridad de cosa juzgada que es inimpugnable e inmodificable, los actos administrativos aun cuando sean firmes siempre podrán ser modificados o revocados en sede Administrativa".
 - 1.3. El artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, dispone que son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguiente:
La contravención a la constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias".

² Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 0282-2004-AA/TC.

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 134-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 20-10-2023

- 1.4. En esa misma línea, el artículo 213° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que en cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10° de la misma norma, las entidades de la Administración Pública pueden declarar de oficio la nulidad de sus actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público. La aludida nulidad solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida, salvo que se trate de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, en cuyo caso la nulidad será declarada por resolución del mismo funcionario.
- 1.5. En el presente caso, el acto administrativo que dispone dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, en contra de los Servidores Carlos Alexander Murillo Tapia y Susana Margorie Cardenas Rodríguez ambos ocupaban el cargo de Secretario Técnico del (PAD) de la entidad, ha sido instaurado con vicios, que se generaron en la etapa de precalificación de la falta por no haber identificado correctamente tanto al órgano instructor ni tampoco al órgano sancionador.

NORMA JURÍDICA VULNERADA

El primer párrafo del artículo 91 del Reglamento de la Ley N°30057 –Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto SupremoN°040-2014-PCM³.

Constituyen faltas de carácter administrativo “Toda acción u omisión voluntaria o no que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores”. Para lo cual se encuentran escritas en el artículo 85° de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento de acuerdo a la directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil en su Ítem 8.

Así también lo estipula la Resolución de Sala Plana N° 001-2019-SERVIR/TSC;⁴

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)⁵

Numeral 24 y 25. 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 N° 30057(...).

Falta configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 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.

(...)

³ 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.

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.

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 134-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 20-10-2023

El tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en lo 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 persona. Asimismo, resulta pertinente invocar lo establecido en el numeral 29 de la Resolución en mención que sobre la negligencia en el desempeño de las funciones señala que es 2la 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".

2.1 La Ley 28175, Ley marco del empleo público, indica en el literal d) del artículo 2º, que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la nación es **"desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio"**.

2.2 Corresponde mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través del fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria, contenido en la Resolución de Sala Plena 001-2019-SERVIR/TSC del 28 de marzo de 2019, preciso lo siguiente:

(...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, importuna, 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.

Por su parte, en el fundamento 32 precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil considero lo siguiente:

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 se 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 u otro documento. 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. En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N° 30057 sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término "desempeño" del servidor público en relación con las "funciones" exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe "negligencia" en su conducta respecto a tales funciones.

En el literal d) del artículo 2º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público⁶, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio". De lo expuesto se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados.

El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: "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 de aprendizaje"⁷.

⁶ Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público "Artículo 2º.- Deberes generales del empleado público

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

(...)

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio".

⁷ MORGADO VALENZUELA, Emilio: El Despido Disciplinario: en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

RESOLUCIÓN JEFATURAL

N° : 134-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 20-10-2023

Que finalmente el Numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 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".⁸

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

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 87° de la Ley N° 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.	No se evidencia
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, 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.	Secretario Técnico de los Procesos Administrativos y Disciplinarios del Gobierno Regional Moquegua.
D	Las circunstancias en que se comete la infracción.	En su condición de Secretario Técnico, al no accionar la potestad sancionadora del Estado (ius puniendi); dejando que prescribiera la acción administrativa disciplinaria que recaía en servidores y funcionarios de la entidad incluidos en el Informe de Precalificación N° 274-2021-GRM/-ORH/STPAD
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.	No se evidencia
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:

- Amonestación Verbal o escrita
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por 12 meses
- 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.

⁸ Numeral 35- Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC. Lima, 28 de marzo del 2019.

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 134-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 20-10-2023

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
Oficina de Recursos Humanos ⁹	Oficina Regional de Administración ¹⁰

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.

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 96° 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 idem.

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 del artículo 85° de la Ley 30057 "Ley del Servicio Civil".

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 111° del Reglamento de la Ley del Servir Ley N° 30057.

⁹ De conformidad con el literal b) del inciso 93.1 del artículo 93° Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

¹⁰ De conformidad con el literal b) del inciso 93.1 del artículo 93° Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Nº : 134-2023-GRM/ORA-ORH

Fecha : 20-10-2023

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
MOQUEGUA

Abg. STALIN ELIZALDE ZEBALLOS RODRIGUEZ
JEFE DE OFICINA RECURSOS HUMANOS