

# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

## VISTOS:

Que, el expediente PAD N° 114-2023, Informe de Precalificación N° 086-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 30 de julio del 2024, expedido por la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Resolución Subgerencial Regional N° 01-2024-GRM/GRI-SO de fecha 31 de julio del 2024, la misma que inicia procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD; el Informe Final N° 04-2024-GRM/GRI-SO de fecha 23 de agosto del 2024; y

## CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 191° de la Constitución Política del Perú, concordante, con la Ley N° 27867 y sus modificatorias por Ley N° 27902, Ley N° 28926 y Ley N° 28968, que aprueba la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, la cual manifiesta en su Artículo 2° que: "Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son Personas Jurídicas de Derecho Público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia". Así mismo, el artículo 44° de la ley acotada dispone que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales, se encuentran sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme Ley;

Que, mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia. Es así que el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la LSC), en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación. En ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la LSC y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento de la LSC;

Que, en concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE (en adelante Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la LSC y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.11 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, por su parte el Título VI - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 91°, expone: "*La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso*";



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

Que, el artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo 102° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que, las sanciones por las faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita, b) Suspensión sin goce de remuneración desde un día hasta por doce (12) meses y c) Destitución;

Que, mediante el artículo III del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado, independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren. En esa línea el artículo 91° del Reglamento establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia;

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

## ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Que, mediante Informe N° 03915-2023-GRM/GRI-SO de fecha 21 de setiembre del 2023, el Sub Gerente de Obras remite a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, los actuados referentes a Incumplimiento de Funciones por parte del Ing. Marco Antonio Paredes Salas – Residente de la Obra: "REPARACIÓN DE AMBIENTE DE CONTROL /SEGURIDAD, LABORATORIO, AULA Y SERVICIOS HIGIENICOS Y/O VESTIDORES; ADEMAS DE OTROS ACTIVOS EN EL(LA) INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRO DE FORMACIÓN AGRARIA MOQUEGUA-CFAM, DISTRITO DE MOQUEGUA, PROVINCIA MARISCAL NIETO, DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA" en la presentación de la información técnica de la Obra – INFORME MENSUAL DE AGOSTO 2023 y el Deslinde de Responsabilidad respecto a la demora de la presentación de la información técnica del proyecto.

## FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA VULNERADA:

Que, se le atribuye a **MARCO ANTONIO PAREDES SALAS**, el siguiente cargo: No desempeñar diligentemente sus funciones como Inspector de Obra, al no haber presentado la información técnica de la Obra entendido por el INFORME MENSUAL DE AGOSTO 2023, conforme lo establecido en el punto 5.10 de la Directiva N° 004-2021-GRM/GRI-SGO.

### NORMAS GENERALES

#### 1) Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

##### **"Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario**

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

##### **d) "La negligencia en el desempeño de las funciones."**

Dicha falta, es concordante con lo establecido en:

#### 2) Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

##### **"Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria**



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

98.3. 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.

## NORMAS INTERNAS

- 1) **Directiva N° 004-2021-GRM/GRI-SGO, aprobada mediante la Resolución Gerencial General Regional N° 274-2021-GGR/GR.MOQ de fecha 24 de agosto de 2021, en su numeral 5.10. DEL INFOMRE MENSUAL DEL RESIDENTE, señala lo siguiente:**

5.10. "El Residente de Obra deberá presentar en tres ejemplares el informe mensual dentro de los tres primeros días útiles del mes siguiente a la GRI, debidamente firmados en todos sus folios por el Residente de Obra."

- 2) **Resolución Gerencial Regional N° 017-2023-GR.MOW/GGR.GRI de fecha 24 de enero de 2023, la misma que RESUELVE, DESIGNAR al Ing. Marco Antonio Paredes Salas en el cargo de Residente de Obra para el Proyecto "REPARACIÓN DE AMBIENTE DE CONTROL /SEGURIDAD, LABORATORIO, AULA Y SERVICIOS HIGIENICOS Y/O VESTIDORES; ADEMAS DE OTROS ACTIVOS EN EL(LA) INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRO DE FORMACIÓN AGRARIA MOQUEGUA-CFAM, DISTRITO DE MOQUEGUA, PROVINCIA MARISCAL NIETO, DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA", en su artículo segundo ASIGNA a su cargo las siguientes funciones:**

(...)

p) Presentar el informe mensual dentro de los tres (3) días hábiles de iniciado el mes subsiguiente y remitido a través de la GRI a la OSLO para su revisión y aprobación dentro de los 2 días hábiles de recepcionado el documento.

q) Presentar en formato 12B y formato de INFOBRAS dentro de los cinco (5) días hábiles de iniciado el mes subsiguiente y remitido a GRI para su registro

r) Implementar las medidas necesarias para el estricto cumplimiento de las normas laborales (...)

## ARGUMENTOS FORMALES Y DE FONDO ESGRIMIDOS POR EL PROCESADO EN SU DEFENSA:

Que, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 106° y 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se notificó válidamente al servidor procesado **MARCO ANTONIO PAREDES SALAS** el día 02 de agosto de 2024, la Resolución Subgerencial Regional N° 01-2024-GRM/GRI-SO de Inicio de PAD, a efecto de que ejerza su derecho de defensa frente a las imputaciones efectuadas, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos.

Que, con fecha 12 de agosto de 2024, el servidor **MARCO ANTONIO PAREDES SALAS** dentro del plazo para la presentación de Descargos, solicita Ampliación de Plazo para presentar Descargos.

Que, con fecha 19 de agosto de 2024, en ejercicio de su derecho de defensa, el servidor investigado presenta dentro del plazo otorgado sus **DESCARGOS**, mediante Escrito N° 01 con Expediente N° 2511181 y Registro N° 1717032, ingresado por mesa de partes virtual, considerando lo siguiente:

## ANÁLISIS DEL DESCARGO PRESENTADO:

"(...) **TERCERO:** Que, al respecto debo señalar que el suscrito, de manera oportuna cumplí con remitir la información solicitada correspondiente al mes de agosto de 2023.



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

CUARTO: Como consecuencia de los manifestado, queda claro que mi persona no ha incumplido mis funciones, prueba de ello, es QUE LA ENTIDAD NO SE HA VISTO PERJUDICADA NI HA SIDO SANCIONADA.

En atención a lo manifestado en los literales precedentes, debe quedar claro que mi persona como Residente de Obra, he cumplido con mis funciones, al remitir la información solicitada. En consecuencia, no existe elemento material y objetivo que demuestre que mi persona ha incumplido un requerimiento de información por parte de mis superiores.

## OTROS ASPECTOS IMPORTANTES

QUINTO: Es necesario mencionar que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario. El acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecerá de validez

(...)

De esta manera, a partir del derecho antes descrito, podemos inferir que toda persona tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, lógicamente, la Administración tiene la responsabilidad de informar con claridad y precisión cuál es el hecho infractor, qué norma se ha transgredido y en qué falta se subsume la conducta infractora. También debe dar a conocer las pruebas que respaldan la imputación.

## NE BIS IN IDEM

SEXTO: Por otra parte, debo señalar, que en su debida oportunidad he sido notificado con el Memorándum N° 00196-2023-GRM-GRI/SO de fecha 19 de septiembre de 2023, donde mi Jefe inmediato Superior, esto es el Sub Gerente de Obras Ing. Rene Zapana Barrientos me impone SANCION DE AMONESTACION ESCRITA, a la cual, el suscrito, NO INTERPUSE RECURSO IMPUGNATORIO ALGUNO, es decir, que el Memorándum que me SANCIONA. HA QUEDADO FIRME, por consiguiente, no me pueden sancionar nuevamente por los mismos hechos.

(...)

En consecuencia, conforme lo tengo señalado, con fecha 19 de septiembre de 2023, HE SIDO SANCIONADO CON AMONESTACION ESCRITA, por lo que NO PUEDO SER SANCIONADO POR SEGUNDA VEZ, tal como lo tengo señalado anteriormente. Debiendo procederse a realizar el ARCHIVO DEL PRESENTE PAD.

(...)SOLICITO LA ABSOLUCION DE LOS HECHOS IMPUTADOS EN MI CONTRA Y EL ARCHIVO DEL PRESENTE PROCESO DE MANERA INMEDIATA".

## PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO INSTRUCTOR:

Siendo así, se puede colegir que el Servidor MARCO ANTONIO PAREDES SALAS, pretende la aplicación del principio NE BIS IN IDEM, consecuentemente la absolución de los hechos imputados a su persona. Sin embargo, es necesario advertir que el principio invocado por el servidor corresponde a un principio del sistema de justicia penal, teniendo como objetivo respetar de modo irrestricto el derecho de una persona de no ser enjuiciado dos veces por el mismo hecho o no ser juzgado dos veces por los mismos hechos, es decir que un mismo supuesto fáctico no puede ser objeto de dos procesos penales distintos o si se quiere que se inicien dos procesos penales con el mismo objetivo.

Asimismo, se tiene que el presente Proceso Administrativo Disciplinario iniciado contra el servidor corresponde a un primer proceso administrativo disciplinario, toda vez que; se encuentra advertida la falta por el entonces Jefe inmediato, más por el contrario es relevante resaltar que toda sanción atribuida se sigue mediante un Proceso Administrativo Disciplinario. En ese entender, según el art. 89. De la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil refiere que; "Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces"

En consecuencia, el descargo presentado por el servidor NO HA LOGRADO DESVIRTUAR los fundamentos de las imputaciones contenidas en la Resolución Subgerencial Regional N° 01-2024-GRM/GRI-SO de fecha 31 de julio de 2024, puesto que, no cumplió con diligencia sus funciones, al no haber presentado la información técnica de la Obra contenida en el INFORME MENSUAL DE AGOSTO 2023, conforme lo establecido en el punto 5.10 de la Directiva N° 004-2021-GRM/GRI-SGO, incumpliendo de tal manera las funciones asignadas mediante la Resolución Gerencial Regional N° 017-2023-GR.MOQ/GGR.GRI y el Contrato Temporal de Trabajo para labores en Proyectos de Inversión Pública N° 268-2023-ORH/GR.MOQ, como Residente de Obra.



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

## HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN:

Que, es menester señalar que la Autoridad del Servicio Civil, ha establecido precedente administrativo de observancia obligatoria referente a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones.

**Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR7TSC "Aplicación del principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones".**

### II.- Fundamentos Jurídicos

(...)

6. El ejercicio de la facultad disciplinaria tiene como fundamento y límite de aplicación la observancia estricta del principio de legalidad, cuyo núcleo esencial radica en que la administración pública y sus órganos se encuentran subordinados a la Constitución y a la Ley. Esta sujeción al principio de legalidad obliga a todas las entidades estatales a realizar solo aquello que está expresamente normado, para materializar la garantía de protección a los administrados frente a cualquier actuación arbitraria del Estado.

Por lo que, uno de los presupuestos que deben concurrir para determinar el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, es la existencia de una imputación objetiva producto de la investigación preliminar, la misma que deberá estar premunida de elementos suficientes que permita presumir la existencia de una conducta activa u omisiva constitutiva de infracción sancionable.

Que, se debe tener en cuenta, que en materia sancionadora el principio de Legalidad impide que se pueda atribuir la comisión de una falta, si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la Ley, como lo ha expresado el Tribunal Constitucional (Expediente N° 010-2002-AI/TC) este principio impone tres exigencias: la existencia de una Ley (lex scripta), que la Ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia) y que la Ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa).

Que, según la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, en su Artículo IV.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: **1.1. Principio de Legalidad.** - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

En virtud de lo expuesto, se puede afirmar que debe existir una relación de congruencia entre los hechos imputados inicialmente y los que finalmente son sancionados, debiendo estar los hechos debidamente claros y precisos. Asimismo, se debe entender que existe una obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos.

El primer párrafo del artículo 91 del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

Constituyen faltas de carácter administrativo "Toda acción u omisión voluntaria o no que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores".



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

Para lo cual se encuentran descritas 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.

De acuerdo a los hechos descritos, el servidor **MARCO ANTONIO PAREDES SALAS**, en su calidad de Residente de Obra: "REPARACIÓN DE AMBIENTE DE CONTROL /SEGURIDAD, LABORATORIO, AULA Y SERVICIOS HIGIENICOS Y/O VESTIDORES; ADEMAS DE OTROS ACTIVOS EN EL(LA) INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRO DE FORMACIÓN AGRARIA MOQUEGUA-CFAM, DISTRITO DE MOQUEGUA, PROVINCIA MARISCAL NIETO, DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA", es presuntamente responsable, al haber transgredido lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 91 del Reglamento de la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que 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.

Que, de acuerdo a los hechos descritos, el servidor en su calidad de Residente de Obra: "REPARACIÓN DE AMBIENTE DE CONTROL/SEGURIDAD, LABORATORIO, AULA Y SERVICIOS HIGIENICOS Y/O VESTIDORES; ADEMAS DE OTROS ACTIVOS EN EL(LA) INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRO DE FORMACIÓN AGRARIA MOQUEGUA-CFAM, DISTRITO DE MOQUEGUA, PROVINCIA MARISCAL NIETO, DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA", en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones, al no haber presentado la información técnica de la Obra entendido por el INFORME MENSUAL DE AGOSTO 2023, conforme lo establecido en el punto 5.10 de la Directiva N° 004-2021-GRM/GRI-SGO, bajo ese entender, nos encontramos ante un acto de negligencia, entendiéndose básicamente que la demora de presentación del Informe Mensual generó perjuicio al normal desarrollo administrativamente de las actividades programadas, evidenciándose presuntos actos irregulares que incurrieron así en una **presunta falta de carácter disciplinario** 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.**

Cabe precisar que para la comisión de esta falta debe tenerse en consideración los argumentos de la Resolución de Sala Plena N. 001-2019-SERVIR/TSC, numeral 31, en el que se estableció como precedente vinculante que: Este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal. 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 "la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución".

#### MEDIOS PROBATORIOS:

➤ Informe N° 03915-2023-GRM/GRI-SO de fecha 21 de setiembre del 2023, a folios 07, en el cual el Sub Gerente de Obras comunicó el Incumplimiento de Funciones y el Deslinde de



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

Responsabilidades por parte del Ing. Marco Antonio Paredes Salas - Residente de la Obra: "REPARACIÓN DE AMBIENTE DE CONTROL /SEGURIDAD, LABORATORIO, AULA Y SERVICIOS HIGIENICOS Y/O VESTIDORES; ADEMAS DE OTROS ACTIVOS EN EL(LA) INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRO DE FORMACIÓN AGRARIA MOQUEGUA-CFAM, DISTRITO DE MOQUEGUA, PROVINCIA MARISCAL NIETO, DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA", a consecuencia de la demora de la presentación de la información técnica del proyecto al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

➤ Informe N° 438-2023-GRM/GRI-SO-RO-MAPS de fecha 20 de setiembre del 2023, el mismo que obra en copia a folios 05 y 06, mediante el cual el Ing. Marco Antonio Paredes Salas, realiza descargos al Memorándum N° 00196-2023-GRM/GRI-SO, concluyendo lo siguiente:

*"1. A la fecha la IOARR antes indicada no cuenta con Asistente de Obra desde el 06 de julio del 2023, motivo por el cual se tuvo atraso en la presentación de la información técnica de la obra, como es el Informe Mensual correspondiente al Mes de AGOSTO-2023. (...)"*

➤ Memorándum N° 00196-2023-GRM/GRI-SO de fecha 19 de setiembre de 2023, obra en copia a folios 01, dirigido al Ing. Marco Antonio Paredes Salas, teniendo como asunto "AMONESTACIÓN (LLAMADA DE ATENCIÓN)", señalando lo siguiente:

*"(...) se le hace una **AMONESTACIÓN (LLAMADA DE ATENCIÓN)** por incumplimiento de funciones como Residente de Obra en la presentación del **INFORME MENSUAL** correspondiente al mes de AGOSTO 2023 fuera de plazo determinado del Proyecto IOARR (...)"*

➤ Informe N° 186-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 23 de febrero del 2024, la encargada de Secretaría Técnica del PAD solicitó al Ing. Jorge Sandro Valdivia Concha – Sub Gerente de Obras, un informe detallado si el Proyecto de REPARACIÓN DE AMBIENTE DE CONTROL /SEGURIDAD, LABORATORIO, AULA Y SERVICIOS HIGIENICOS Y/O VESTIDORES; ADEMAS DE OTROS ACTIVOS EN EL(LA) INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRO DE FORMACIÓN AGRARIA MOQUEGUA-CFAM, DISTRITO DE MOQUEGUA, PROVINCIA MARISCAL NIETO, DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA con CUI 2561927 ha infringido alguna norma o ha ocasionado algún perjuicio en contra de la entidad al no contratar a un asistente de obra, también solicita si en el proyecto era estrictamente necesario la contratación de un asistente de obra, de ser el caso presentar el sustento normativizado en el requerimiento de un asistente de obra.

➤ Informe N° 023-2024-GRM/GRI-SO-RO-MAPS de fecha 27 de febrero del 2024, el Ing. Marco Antonio Paredes Salas en atención al Informe N° 186-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD, concluye lo siguiente:

*"3.1. No se ha identificado perjuicio a la entidad, solo el atraso en la presentación de la información técnico administrativa de obra.*

*3.2. No se ha encontrado normativa nacional o regional que especifique la contratación de un asistente de obra.*

*3.3. La Oficina de Personal y Bienestar Social del Gobierno regional de Moquegua, podría contar con mayores elementos sobre la normativa referente al tema."*

➤ Informe N°00836-2024-GRM/GRI-SO de fecha 28 de febrero, el Ing. Jorge Sandro Valdivia Concha – Sub Gerente de Obras remite el Informe N°023-2024-GRM/GRI-SO-RO-MAPS a la Secretaría Técnica de las Autoridades de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

➤ Informe N° 187-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 23 de febrero del 2024, la Secretaría Técnica del PAD solicita al Jefe de Recursos Humanos, remitir Informe Escalafonario de RENE ZAPANA BARRIENTOS, en su condición de Sub Gerente de Obras.



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

➤ Informe N° 169-2024-GRM/ORA-ORH-ARE de fecha 13 de marzo del 2024, el Área de Registro y Escalafón remite el Informe Escalafonario N° 073-2024-GRM/ORA-ORH-ARE de Zapana Barrientos Rene.

➤ Informe N° 269-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 19 de marzo del 2024, la Secretaría Técnica del PAD solicita al Jefe de Recursos Humanos, remitir Informe Escalafonario de MARCO ANTONIO PAREDES SALAS en su condición de Residente de Obra en el año 2023.

➤ Informe N° 200-2024-GRM/ORA-ORH-ARE de fecha 21 de marzo del 2024, el Área de Registro y Escalafón remite el Informe Escalafonario N° 085-2024-GRM/ORA-ORH-ARE de Marco Antonio Paredes Salas.

➤ Informe N° 269-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 18 de julio del 2024, la Secretaría Técnica del PAD solicita al Jefe de Recursos Humanos, remitir Informe Escalafonario de MARCO ANTONIO PAREDES SALAS en su condición de Residente de Obra en el año 2023.

➤ Informe N° 580-2024-GRM/ORA-ORH-ARE de fecha 21 de marzo del 2024, el Área de Registro y Escalafón remite el Informe Escalafonario N° 01-2024-GRM/GRI-SO de Marco Antonio Paredes Salas.

➤ Constancia de Notificación de fecha 02 de agosto de 2024, mediante la cual se notificó la Resolución Subgerencial Regional N° 01-2024-GRM/GRI-SO al servidor Marco Antonio Paredes Salas.

➤ Carta N°001-2024/MAPS de fecha 12 de agosto de 2024, con Reg. Doc. N° 2500738 y Reg. Doc. N°1710553., mediante el cual el servidor Marco Antonio Paredes Salas solicita Ampliación de plazo para presentar descargos.

➤ Escrito S/N de fecha 19/08/2024, presentado por el servidor Marco Antonio Paredes Salas, mediante mesa de partes virtual, mediante el cual presenta descargos a Resolución Sub Gerencial Regional N° 01-2024-GRM/ORA-ORH/STPAD.

## PRONUNCIAMIENTO EN TORNO A LA COMISIÓN DE LA FALTA Y

### SANCIÓN APLICABLE:

Que, es pertinente indicar que, la fase sancionadora se inicia con la recepción del presente informe por el Órgano Sancionador, conforme se encuentra establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que indica: *"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 ha lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...)"*;

Al respecto, cabe señalar, que la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando afectan determinados bienes jurídicos (reconocidos por el marco constitucional y legal vigente), con el propósito de incentivar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de faltas administrativas, siguiéndose una serie de pautas mínimas comunes para que las entidades administrativas ejerzan dicha potestad, de manera previsible y no arbitraria;

En relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente señalar que dichos principios se encuentran establecidos en el numeral 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal constitucional respecto a los mismos que: *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una*



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o de ponderación (...);

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada debe elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el procesado;

Conforme a lo señalado y como se aprecia del cúmulo de indicios y evidencias copiadas en la presente investigación, estaría debidamente acreditada la comisión de la falta administrativa disciplinaria en la que habría incurrido el servidor procesado **MARCO ANTONIO PAREDES SALAS**, en su condición de Residente de Obra, por no haber cumplido con diligencia sus funciones, al no presentar la información técnica de la Obra entendido por el INFORME MENSUAL DE AGOSTO 2023, conforme lo establecido en el punto 5.10 de la Directiva N° 004-2021-GRM/GRI-SGO, bajo ese entender, nos encontramos ante un acto de negligencia, entendiéndose básicamente que la demora de presentación del Informe Mensual generó perjuicio al normal desarrollo administrativamente de las actividades programadas, evidenciándose presuntos actos irregulares que incurrieron así en una **presunta falta de carácter disciplinario** configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

Que, las circunstancias atenuantes y agravantes complementan la tipificación de la conducta, mediante la incorporación de una serie de consideraciones de mayor a menor punición, que pueden estar reguladas independientemente para todas las infracciones administrativas o incluyéndose en la tipificación como un elemento calificativo de un ilícito específico. De este modo, se considera que la entidad incurriría en vicio si propone o aplica una sanción sin valorar la existencia de cada una de las circunstancias calificadas como relevantes;

Ahora bien, en aplicación del literal a) del Artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se procede a evaluar si concurren algunos de los **eximentes** de responsabilidad establecidos en el artículo 104° de la norma antes señalada; en consecuencia, tenemos:

	EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD	SI	NO
a)	Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente		X
b)	El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados		X
c)	El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada		X
d)	Error inducido por la administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal		X
e)	La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de interés generales como la vida, la salud, el orden público, etc.		X
f)	La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.		X

- a) El procesado no es incapaz mental, debidamente comprobado por autoridad competente;
- b) No existe justificación brindada por el procesado por el cual pueda atribuirse algún supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, ni mucho menos prueba que así lo corrobore;



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

- c) Tampoco se desprende que el procesado hubiere cometido la falta imputada en cumplimiento de un deber legal, función, cargo o comisión que se le hubiese encomendado;
- d) No se desprende que el procesado habría sido inducido por la administración a través de un acto o disposición confusa o ilegal para que realicen los actos imputados;
- e) La falta cometida no fue por un actuar funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos;
- f) Tampoco se desprende que las imputaciones en contra del procesado fueran cometidas privilegiando intereses superiores de carácter social relacionados a la salud u orden público.

De conformidad al Artículo 87° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, "La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- 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.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) 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. (...)"

Asimismo, el artículo 91° del mismo cuerpo normativo establece sobre la graduación de la sanción, que: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. (...)" concordante con el artículo 103° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; siendo esto así, corresponde evaluar las condiciones y criterios para determinar la sanción a imponerse al servidor procesado:

**MARCO ANTONIO PAREDES SALAS:**

	CRITERIOS	MARCO ANTONIO PAREDES SALAS
A	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.	Respecto al interés general se aprecia afectación directa al interés jurídico protegido, debido a que no cumplió con diligencia sus funciones, al no haber presentado la información técnica de la Obra entendido por el INFORME MENSUAL DE AGOSTO 2023, conforme lo establecido en el punto 5.10 de la Directiva N° 004-2021-GRM/GRI-SGO.
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.	El servidor procesado al momento de la comisión de la falta actuaba en su condición de Residente de Obra: "REPARACIÓN DE AMBIENTE DE CONTROL /SEGURIDAD, LABORATORIO, AULA Y SERVICIOS HIGIENICOS Y/O VESTIDORES; ADEMAS DE OTROS ACTIVOS EN EL(LA) INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRO DE FORMACIÓN AGRARIA MOQUEGUA-CFAM, DISTRITO DE MOQUEGUA, PROVINCIA MARISCAL NIETO, DEPARTAMENTODE MOQUEGUA".
D	Las circunstancias en que se comete la infracción.	El servidor procesado, cometió la falta administrativa cuando mantenía contrato vigente con esta entidad, la infracción fue cometida en el centro de trabajo de manera dolosa.
E	La concurrencia de varias faltas.	No se advierte esta condición.



# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

F	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se aprecia la participación de más servidores.
G	La reincidencia de la comisión de la falta	No se advierte esta condición.
H	La continuidad en la comisión de la falta.	No se evidencia
I	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se aprecia

- A. **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.**  
*Respecto al interés general se aprecia afectación directa al interés jurídico protegido, debido a que no cumplió con diligencia sus funciones, al no haber presentado la información técnica de la Obra entendido por el INFORME MENSUAL DE AGOSTO 2023, conforme lo establecido en el punto 5.10 de la Directiva N° 004-2021-GRM/GRI-SGO.*
- 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 con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.**  
*El servidor procesado al momento de la comisión de la falta actuaba en su condición de Residente de Obra: "REPARACIÓN DE AMBIENTE DE CONTROL /SEGURIDAD, LABORATORIO, AULA Y SERVICIOS HIGIENICOS Y/O VESTIDORES; ADEMAS DE OTROS ACTIVOS EN EL(LA) INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRO DE FORMACIÓN AGRARIA MOQUEGUA-CFAM, DISTRITO DE MOQUEGUA, PROVINCIA MARISCAL NIETO, DEPARTAMENTODE MOQUEGUA".*
- D. **Las circunstancias en que se comete la infracción.**  
*El servidor procesado, cometió la falta administrativa cuando mantenía contrato vigente con esta entidad, la infracción fue cometida en el centro de trabajo de manera dolosa.*
- E. **La concurrencia de varias faltas.**  
*No existe concurrencia de varias faltas.*
- F. **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.**  
*No se aprecia la participación de más servidores.*
- G. **La reincidencia en la comisión de la falta.**  
*No existe reincidencia.*
- H. **La continuidad en la comisión de la falta.**  
*No se evidencia.*
- I. **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.**  
*No corresponde.*



## LA SANCION APLICABLE:

Que, en razón de los argumentos expuestos, el análisis efectuado a la conducta infractora que motivo el inicio del PAD y de la evaluación de los criterios establecidos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil, así como lo prescrito en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, del cual no se advierte supuestos eximentes de responsabilidad administrativa; sin embargo se aprecia el cumplimiento de 03 condiciones para la determinación de la sanción, por lo que, este órgano sancionador determinó que existe mérito para imputar responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor procesado **MARCO ANTONIO PAREDES SALAS**, al haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal d), artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Razón por la cual esta parte dispone que, corresponde imponer la **SANCIÓN de AMONESTACIÓN ESCRITA.**

## PLAZO PARA IMPUGNAR:

Que, de conformidad con el artículo 95° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor **MARCO ANTONIO PAREDES SALAS**, tiene un plazo de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del presente, a efectos que pueda interponer el RECURSO ADMINISTRATIVO DE RECONSIDERACION Y/O APELACION, de considerarlo conveniente. Cabe señalar que en mérito a la normatividad señalada precedentemente, la interposición del medio impugnatorio señalado, no suspende la ejecución del acto impugnado;

# Resolución Jefatural

N° 170-2024-GRM/ORA-ORH  
Fecha: 22 de Octubre del 2024

**AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACION O APELACIÓN:**

Que, el recurso administrativo de apelación que de ser el caso interponga el servidor sancionado, deberá ser dirigido a este Órgano Sancionador (Oficina de Recursos Humanos), ello en merito a lo establecido en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, a efecto de elevar lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, siendo la autoridad competente para conocer y resolver el mencionado recurso en materia disciplinaria, ello en concordancia con el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil;

Que, por consiguiente, en uso de las atribuciones para sancionar conferidas por el artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el artículo 93° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** – **IMPONER** la sanción administrativa disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor **MARCO ANTONIO PAREDES SALAS**, por la falta administrativa disciplinaria contemplada en el Literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, según los considerandos indicados.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - **DISPONER** que la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, notifique el presente acto resolutivo a **MARCO ANTONIO PAREDES SALAS**, en el domicilio procesal: José Olaya Mza. L, Lot.37 – San Francisco, Distrito de Moquegua, Provincia Mariscal Nieto, Departamento de Moquegua.

**ARTÍCULO TERCERO.** - **REMITASE** copia de la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, para el registro en el legajo personal, y a su vez, retornar el expediente a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para su conservación y custodia.

**ARTÍCULO CUARTO.** –**DISPONER** la Publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Institución, conforme a las normas de Transparencia y acceso a la información pública.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
  
ABOG. EDISON EDGARDO LUJÁN ROSADO  
JEFE DE LA OFICINA REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS