

## *Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico*

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

### **VISTOS:**

Que, el Expediente PAD N° 149-2023, Informe de Precalificación N°164-2024-GRM/ORA-ORH/STPAD de fecha 21 de Noviembre del 2024, expedido por la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante el cual recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario 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 Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N 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 regimenes 276, 728, 1057-CAS, así como a otras formas de contratación de servicios de personal en articulación a lo dispuesto en el artículo 4° del CEFP. 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 N° 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, 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" establece en su numeral 6.3 que los procesos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento; en tal sentido, de conformidad con la décima Disposición Complementaria de la Ley del Servicio Civil se establece que, a partir de su entrada en vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo régimen del Servicio Civil;

Que, en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el Artículo III del Título Preliminar establece que ésta ley 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 en mención dispone 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;



## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

### I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR:

Nombres y Apellidos	CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE
DNI N°	41151549
Puesto Desempeñado al momento de la comisión de la falta	Director Regional de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua
Régimen Laboral	276
Condición Actual	No labora
Demérito	No registra

### II. ANTECEDENTES RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA

Mediante Oficio N°8647-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 15 de noviembre del año 2023 el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR, se dirige al Gobierno Regional de Moquegua, dicho documento fue recepcionado por la Gerencia General Regional con fecha 20 de noviembre de 2023, derivando el mismo a la Oficina de Recursos Humanos para su atención correspondiente con proveído de fecha 22 de noviembre del 2023 y la Oficina de Recursos Humanos lo derivó a Secretaría Técnica del PAD con fecha 23 de noviembre de 2023, conteniendo los actuados referentes al seguimiento a la implementación de la medida correctiva realizada en la acción de supervisión (Expediente N°1832-2020-SERVIR/GDSRH), en la cual, la entidad (Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua) no cumplió con acreditar la implementación de la medida correctiva para el concurso interno de méritos para la promoción y ascenso para cubrir plazas vacantes de profesionales y técnicos de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua.

### III. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

El servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en su calidad de Director Regional de la Producción Moquegua, con el siguiente **CARGO**: Actuó con negligencia, al no cumplir con remitir la información solicitada por la GDSRH del SERVIR, no acreditando la implementación de la medida correctiva del concurso interno de méritos para la promoción y ascenso para cubrir plazas vacantes de profesionales y técnicos de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua.

Falta administrativa disciplinaria tipificada en:

#### 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 sus funciones**

Dicha falta, es concordante con lo establecido en:

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

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



## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

### 2) Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público

#### "Artículo 2° 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. (...). Además del Artículo 16° en el cual se establece que todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.

### NORMAS INTERNAS:

#### 1) Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Gerencia Regional de la Producción de la Región Moquegua

##### ARTÍCULO 14°.- De la Gerencia Ejecutiva

La Gerencia Ejecutiva de la Producción, es la responsable de gestionar, dirigir, coordinar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de las actividades de los sectores dentro de su competencia. Tiene a su cargo las siguientes funciones:

1. Formular, proponer, dirigir, supervisar y evaluar las políticas regionales del Sector Producción; en armonía con la política general del estado y los planes de Gobierno Regional y Nacional.
2. Impulsar el desarrollo de los recursos humanos y la mejora en la productividad y competitividad de sus unidades económicas y el aprovechamiento de las potencialidades regionales, administrar, controlar, supervisar y fiscalizar la gestión de actividades y servicios pesqueros, así como el uso de los servicios de infraestructura de desembarque y procesamiento pesquero de su competencia en armonía con las normas del sector, en todas las etapas de las actividades pesqueras en la jurisdicción regional.  
(...)
7. Expedir Resoluciones Gerenciales Regionales, así como visar y refrendar los dispositivos legales en el ámbito de su competencia.



### IV. MEDIOS PROBATORIOS

- 4.1 Con Solicitud S/N (Reg. N° 1154844, Exp. N° 819217) de fecha 03 de junio.
- 4.2 Con Informe N°022-2020-ERAT-ALE-GERPRO-GR.MOQ, de fecha 01 de septiembre del 2020.
- 4.3 Con Informe N°024-2020-GRM/GERPRO-OPP-UPR, de fecha 17 de septiembre del 2020.
- 4.4 Con Informe N°013-2020-OA-GERPRO-GGR/GR.MOQ, de fecha 24 de septiembre del 2020.
- 4.5 Con Informe N°027-2020-ERAT-ALE-GERPRO-GR-MOQ, de fecha 01 de octubre del 2020.
- 4.6 Con Resolución de Gerencia Regional N°062-2020-GRM/GERPRO, de fecha 02 de octubre de 2020.
- 4.7 Con Informe N° 001-COMISIÓN CONCURSO INTERNO DE MERITOS PARA ASCENSO, de fecha 27 de octubre del 2020.
- 4.8 Con Resolución de Gerencia Regional N°080-2020-GRM/GERPRO, de fecha 28 de octubre de 2020.
- 4.9 Con Informe N° 038-2020-ERAT-ALE-GERPRO-GR.MOQ, de fecha 28 de octubre del 2020.
- 4.10 Con Informe N° 032-2023-GRM/GRDE/DIREPRO/U.P., de fecha 17 de marzo del 2023.
- 4.11 Con Informe N°018A-2023-GRM/GRDE/DIREPRO, con fecha 29 de marzo del 2023.
- 4.12 Con Informe N° 0263-2023-SERVIR-GDSRH, de fecha 06 de marzo de 2023.
- 4.13 Con Oficio N°008647-2023-SERVIR-GDSRH, de fecha 15 de noviembre de 2023.
- 4.14 Con Informe N° 481-2024-GRM/GRDE/DIREPRO de fecha 11 de noviembre del 2024.

### V. ANÁLISIS Y FUNDAMENTACIÓN:

- 5.1 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.
- 5.2 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

## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

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.

- 5.3 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.
- 5.4 Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:
- 5.4.6 Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- 5.4.7 Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
- 5.5 Es pertinente mencionar, los principios del procedimiento administrativo contemplados en el artículo IV del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG), sin perjuicio de la vigencia de otros Principios Generales del Derecho Administrativo, que disponen: **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". **Principio del Debido Procedimiento.**- "Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La Institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo". **Principio de Presunción de Veracidad.**- "En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario". **Principio de Razonabilidad.**- "Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida". **Principio de Irretroactividad.**- "Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que los posteriores le sean más favorables".
- 5.6 Al respecto, se debe precisar que la potestad sancionadora de la administración pública se rige por los principios especiales establecidos en el artículo 248 del TUO de la LPAG, señalándose entre ellos: **Legalidad.**- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. **Debido procedimiento.**- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas. **Tipicidad.**- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su



## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. **Causalidad.**- La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. **Culpabilidad.**- La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. **Non bis in idem.**- No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

- 5.7 Bajo ese marco, es oportuno recordar que desde el 14 de setiembre de 2014 (fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la LSC) la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario para el deslinde de responsabilidad disciplinaria contra un servidor público indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 728, 1057 o Ley N° 30057) está condicionada a que dicho incumplimiento se encuentre expresamente tipificado como una falta en las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (esto es, en las faltas previstas en el artículo 85 de la LSC o las faltas previstas en el RIT o RIS de la entidad). De la misma manera, es sumamente relevante tener presente que de acuerdo al artículo 91 del Reglamento de la LSC: "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. (...)".
- 5.8 Asimismo, es oportuno señalar lo previsto en el artículo 92 de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que a la letra señala: "(...) El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes (...)"; por tanto, corresponde a esta Secretaría Técnica precalificar la presunta falta administrativa en que habría incurrido el servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en su calidad de Director Regional de la Producción Moquegua.
- 5.9 Conforme a lo señalado, se aprecia de autos que mediante Oficio N°8647-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 15 de noviembre del año 2023 mediante el cual el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos del SERVIR, se dirige al Gobierno Regional de Moquegua, remitiendo los actuados referentes al seguimiento a la implementación de la medida correctiva realizada en la acción de supervisión (Expediente N°1832-2020-SERVIR/GDSRH), en la cual, la entidad (Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua) no cumplió con acreditar la implementación de la medida correctiva para el concurso interno de méritos para la promoción y ascenso para cubrir plazas vacantes de profesionales y técnicos de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua.
- 5.10 Por lo que de acuerdo a la revisión del expediente y los medios probatorios que obran en el mismo, sobre la presunta falta derivada de la negligencia, al no cumplir con remitir la información solicitada por la GDSRH del SERVIR, no acreditando la implementación de la medida correctiva del concurso interno de méritos para la promoción y ascenso para cubrir plazas vacantes de profesionales y técnicos de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua., se evidenció lo siguiente:

- Con Solicitud S/N (Reg. N° 1154844, Exp. N° 819217) de fecha 03 de junio; Jenri Bruno Díaz Callo, identificado con DNI N°29393977, solicitó se le dé la oportunidad de ascender a la plaza antes mencionada, ya que cuenta con título profesional de Ingeniero en Administración de Empresas. Asimismo, como servidor nombrado de la Gerencia Regional de la Producción Moquegua, en la plaza de Técnico en Evaluación Industrial I, Nivel STA, por más de 13 años, por lo que le corresponde solicitar dicho ascenso a la plaza de Especialista en Evaluación Industrial I, Nivel SPF que corresponde a la Dirección de Industria.
- Con Informe N°022-2020-ERAT-ALE-GERPRO-GR.MOQ, de fecha 01 de setiembre del 2020, el responsable de asesoría legal GERPRO emitió opinión legal sobre el Concurso Interno de Méritos para la Promoción y Ascenso, documento que dispuso la APROBACIÓN del Concurso Interno de Méritos, la Promoción y Ascenso de los Servidores al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, para todos aquellos servidores



## *Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico*

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

públicos que cumplan con los requisitos exigidos por el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Opinando:

- ✓ Se DISPONGA la APROBACIÓN del CONCURSO INTERNO DE MÉRITOS para la Promoción y Ascenso de los servidores a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, para todos aquellos servidores públicos que cumplan con los requisitos exigidos por el Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
  - ✓ Se AUTORICE la CONFORMACIÓN y DESIGNACIÓN de la COMISIÓN EVALUADORA DE CONCURSO INTERNO DE MÉRITOS, la misma que llevará a cabo el proceso para EL CONCURSO INTERNO DE MÉRITOS PARA LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES DE PROFESIONALES Y TECNICOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, vía Acto Resolutivo.
- Con Informe N°024-2020-GRM/GERPRO-OPP-UPR, de fecha 17 de septiembre del 2020, el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emitió opinión indicando que existe la Disponibilidad de Presupuesto de dichas plazas no ocupadas a la fecha.
  - Con Informe N°013-2020-OA-GERPRO-GGR/GR.MOQ, de fecha 24 de septiembre del 2020, el Director de Administración emitió opinión sobre el Concurso Interno de Méritos para la Promoción y Ascenso de los servidores al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, para todos aquellos servidores públicos que cumplan con los requisitos exigidos por el decreto legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, asimismo se AUTORICE la conformación y designación de la comisión evaluadora de concurso interno de méritos vía acto Resolutivo. En ese sentido y contando con opiniones favorables tanto de la Oficina de Asesoría Legal y de la Jefatura de Presupuesto y Racionalización de la GERPRO, que se ampara dentro del marco legal; es de opinión que se autorice vía acto Resolutivo la conformación y designación de la Comisión Evaluadora de Concurso Interno de Méritos para la Promoción y Ascenso a la plaza de Especialista en Evaluación Industrial I, Nivel SPF, correspondiente a la Dirección de Industria; alcanzando para ello a su despacho la PROPUESTA DE INTEGRANTES PARA LA CONFORMACIÓN Y DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN EVALUADORA DE CONCURSO INTERNO DE MÉRITOS para su aprobación correspondiente.
  - Con Informe N°027-2020-ERAT-ALE-GERPRO-GR-MOQ, de fecha 01 de octubre del 2020, el Asesor Legal GERPRO, emitió opinión legal sobre Conformación y Designación de Comisión Evaluadora Concurso Interno, en la que concluye se APRUEBE la conformación y designación de comisión evaluadora del concurso interno de méritos para la promoción y ascenso, la misma que estará conformada de la siguiente manera:



❖ Ing. César Antonio Quispe Flores Gerente Regional de la Producción Moquegua	Presidente de la Comisión Evaluadora.
❖ Abg. Edgard Raúl Aragón Toala Asesor Legal de la GERPRO Moquegua	Secretario de la Comisión Evaluadora.
❖ Mg. Germán James Huamán Guzmán Administrador de la GERPRO Moquegua	Miembro de la Comisión Evaluadora

- Con Resolución de Gerencia Regional N°062-2020-GRM/GERPRO, de fecha 02 de octubre de 2020, el Gerente Regional de Producción Moquegua, en la parte Resolutiva en su artículo primero APRUEBA la conformación de la Comisión Evaluadora del Concurso Interno de Méritos para la Promoción y Ascenso, integrada por los siguientes miembros:

## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

COMISIÓN	MIEMBROS
PRESIDENTE	Ing. César Antonio Quispe Flores
SECRETARIO	Abg. Edgar Raúl Aragón Toala
INTEGRANTE	Mg. Germán James Huamán Guzmán

Asimismo, en el Artículo segundo DISPONE que la Comisión Evaluadora del Concurso Interno de Méritos para la Promoción y Ascenso, elabore y publique las Bases Administrativas para el Concurso Interno de Méritos para la Promoción y Acenso de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua. (...)

- Con Informe N° 001-COMISIÓN CONCURSO INTERNO DE MERITOS PARA ASCENSO, de fecha 27 de octubre del 2020, el Secretario de la Comisión Concurso Interno hace entrega de los actuados (Actas, Resoluciones e Informes Legales), emitidos por la Comisión del Concurso Interno de Méritos para Ascenso, para cubrir la Plaza de Especialista en Evaluación Industrial I, Nivel SPF de la Gerencia Regional de Producción Moquegua, conformada por la Resolución de Gerencia Regional N°062-2020-GRM/GERPRO, asimismo, el Curriculum Vitae del Ing. Jemri Bruno Díaz Callo.
- Con Resolución de Gerencia Regional N°080-2020-GRM/GERPRO, de fecha 28 de octubre de 2020, el Gerente Regional de la Producción Moquegua, en la parte Resolutiva del Artículo Primero efectúa el ascenso y nombramiento, según el régimen laboral regulado por el decreto legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, a partir del 01 de noviembre del 2020, al personal nombrado de la Gerencia Regional de la Producción Moquegua, que a continuación se indica:

### JENRI BRUNO DÍAZ CALLO

DNI : 29393977  
TITULO / GRADO DE ESTUDIOS : Ing. De Administración de Empresas  
CARGO : Especialista en Evaluación Industrial I  
CODIGO DE PLAZA : 455-6113, según CAP  
NUMERO DE PLAZA : 018  
GRUPO OCUPACIONAL : PROFESIONAL SPF  
NIVEL REMUNERATIVO : SPF  
DISTRITO / PROVINCIA : ILO / ILO  
MOTIVO DE LA VACANTE : Plaza orgánica presupuestada CAP  
VIGENCIA : A partir del 01 de noviembre del 2020  
(...)

- Con Informe N° 038-2020-ERAT-ALE-GERPRO-GR.MOQ, de fecha 28 de octubre del 2020, el Asesor Legal de la GERPRO emitió opinión indicando en su conclusión "Se EFECTUE el Ascenso y Nombramiento del Servidor Público JENRI BRUNO DÍAZ CALLO, por haber sido declarado ganador del concurso anteriormente nombrado, vía acto resolutivo".
- Con Informe N° 032-2023-GRM/GRDE/DIREPRO/U.P., de fecha 17 de marzo del 2023, el Jefe de la Unidad de Personal, se dirige al Director de Administración, adjuntando en anexo el Informe N°038-2020-ERAT-ALE-GERPRO-GR.MOQ, de fecha 28 de octubre del 2020, emitido por el Asesor Legal Externo de la GERPRO, donde hace entrega de todo lo actuado por la Comisión de Concurso interno de méritos para Ascenso y Nombramiento del servidor público Jenri Bruno Díaz Callo, por haber sido ganador del concurso antes nombrado vía acto resolutivo, al Gerente Regional de la Producción.
- Con Informe N°018A-2023-GRM/GRDE/DIREPRO, con fecha 29 de marzo del 2023, el Director de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Producción, remite información al Director Regional de la Producción, referente al Concurso Interno de Méritos de Ascenso para cubrir plaza vacante de Especialista en Evaluación Industrial I, Nivel SPF.



## *Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico*

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

- Con OFICIO N° 225--GRM/GRDE/DIREPRO de fecha 29 de marzo del 2023, emitido por el Director Regional de la Producción remite respuesta al Gerente de Desarrollo del sistema de Recursos Humanos –SERVIR sobre EL Concurso Interno de Méritos de Ascenso para cubrir plaza vacante de Especialista en Evaluación Industrial I, Nivel SPF.
- Con Informe N° 0263-2023-SERVIR-GDSRH, de fecha 06 de marzo de 2023, el Ejecutivo de Supervisión y Fiscalización, solicita al Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos remita los resultados de la supervisión a la Gerencia Regional de Producción del Gobierno Regional de Moquegua (Expediente N°1832-2020-SERVIR/GDSRH).
- Mediante Oficio N°8647-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 15 de noviembre del año 2023 el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, se dirige al Gobierno Regional de Moquegua, dicho documento fue recepcionado por la Gerencia General Regional con fecha 20 de noviembre de 2023, derivando el mismo a la Oficina de Recursos Humanos para su atención correspondiente con proveído de fecha 22 de noviembre del 2023 y la Oficina de Recursos Humanos lo derivó a Secretaría Técnica del PAD con fecha 23 de noviembre de 2023, conteniendo los actuados referentes al seguimiento a la implementación de la medida correctiva realizada en la acción de supervisión (Expediente N°1832-2020-SERVIR/GDSRH), en la cual, la entidad (Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua) no cumplió con acreditar la implementación de la medida correctiva para el concurso interno de méritos para la promoción y ascenso para cubrir plazas vacantes de profesionales y técnicos de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua.
- Con Informe N° 481-2024-GRM/GRDE/DIREPRO de fecha 11 de noviembre del 2024, la Directora Regional de la Producción remitió en copia fedateada la Resolución de Gerencia Regional N°062-2020-GRM/GERPRO donde se aprueba la Conformación de la comisión evaluadora del Concurso Interno de Méritos para la Promoción y Ascenso.
- Con INFORME N° 983-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 14 de noviembre del 2024 se solicita a la Directora Regional de la Producción, remita Informe Escalafonario de los servidores Cesar Antonio Quispe Flores, German James Huaman Guzmán y Edgar Raúl Aragón Toala.
- Con Informe N° 502-2024-GRM/GRDE/DIREPRO de fecha 20 de noviembre del 2024, la Directora Regional de la Producción remitió la información solicitada sobre Informe Escalafonario de los servidores Cesar Antonio Quispe Flores, German James Huaman Guzmán y Edgar Raúl Aragón Toala.
- Copia del INFORME N° 294-2024-GRM/ORA-ORH-ARE de fecha 16 de abril del 2024, emitido por el ares de Registro y escalfón quien remite el Informe Escalafonario N° 124-2024 GRM/ORA-ORH-ARE del servidor CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE.

De acuerdo a los hechos descritos, el servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en su calidad de Director Regional de la Producción Moquegua, en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones, al no haber remitido a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos del SERVIR, la información y/o documentación respecto al perfil del puesto de la convocatoria, el cual está constituido por la información estructurada sobre la ubicación, misión, funciones, los requisitos y exigencias que demanda un cargo estructural y/o un puesto para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en él. Del mismo modo, respecto a la publicación de la convocatoria, según las bases del Concurso Interno de Méritos mencionado, en su numeral "6.1 CONVOCATORIA", precisan que la convocatoria sería publicada en lugares visibles de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua, periódico mural de la Oficina de Personal, en una zona visible dentro de la oficina de Personal, así como en el portal Web institucional de la Entidad; sin embargo, la entidad no cumplió con remitir información y/o documentación que acredite el cumplimiento de dicha acción (publicación de la convocatoria). Asimismo, no cumplió con remitir la copia del informe Escalafonario de cada integrante de la comisión evaluadora o un documento equivalente que contenga su información situacional (régimen,



## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

méritos, deméritos, desplazamientos, tiempo de servicio, entre otros), del mismo modo la hoja de vida documentada del ganador del concurso junto a los demás documentos que fueron calificados en la evaluación curricular, por consiguiente, no ha sido remitido la hoja de vida documentada del ganador del concurso, presentados al momento de la postulación. No ha cumplido con remitir documento alguno que explique los criterios técnicos utilizados en la evaluación de postulantes, en conclusión no acreditó la implementación de la medida correctiva contenida en el numeral 6.3 del OFICIO N° 225-GRM/GRDE/DIREPRO.

5.11 Cabe precisar que para la comisión de esta falta debe tenerse en consideración los argumentos de la Resolución de Sala Plena N.º 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".

5.12 Bajo dicho contexto, resulta conveniente resaltar que el presente caso el actuar del servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en su calidad de Director Regional de la Producción Moquegua, se considera negligente al haberse incumplido específicamente con:

- No ha cumplido con remitir a la Gerencia DSRH información y/o documentación respecto al perfil del puesto de la convocatoria, el cual está constituido por la información estructurada sobre la ubicación, misión, funciones, los requisitos y exigencias que demanda un cargo estructural y/o un puesto para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en él.
- Del mismo modo, no ha cumplido con remitir la información y/o documentación que acredite el cumplimiento de la publicación de la convocatoria, según las bases del Concurso Interno de Méritos mencionado, en su numeral "6.1 CONVOCATORIA", donde, precisan que la convocatoria sería publicada en lugares visibles de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua, periódico mural de la Oficina de Personal, en una zona visible dentro de la oficina de Personal, así como en el portal Web institucional de la Entidad.
- Asimismo, se evidencia que remitió la copia de la Resolución de Gerencia Regional N°062-2020-GRM/GERPRO, la cual aprueba la conformación de la comisión evaluadora del concurso interno de méritos para la promoción y ascenso. Sin embargo, no ha cumplido con remitir la copia del informe escalafonario de cada integrante de la comisión evaluadora o un documento equivalente que contenga su información situacional (régimen, méritos, deméritos, desplazamientos, tiempo de servicio entre otros).
- No ha remitido la hoja de vida documentada del ganador del concurso, presentados al momento de la postulación, tal como se indica en el Informe N°001 – COMISIÓN CONCURSO INTERNO DE MERITOS PARA ASCENSO, en el que se precisa que contiene el "Anexo:2. CURRICULUM VITAE – ING. JENRI BRUNO DIAZ CALLO", el cual estaría compuesto por 56 folio; sin embargo, solo se ha remitido la copia del título de Ingeniero en Administración de Empresas del denunciante, expedido por la Universidad de Tarapacá y la Resolución N°0292-2012-ANR con la cual reconocen el título otorgado por la Universidad. Siendo así, se advierte que la hoja de vida documentada del ganador del concurso junto a los demás documentos que fueron calificados en la evaluación curricular no han sido alcanzados a esta Gerencia.



## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

- No ha remitido el documento que explique los criterios técnicos utilizados en la evaluación de postulantes. Cabe precisar que, si bien las bases del concurso interno han establecido algunas consideraciones vinculadas al proceso de evaluación, esto no exime a la entidad de explicar los criterios en evaluación utilizados para evaluar al ganador del concurso, se concluye que el servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE** no acreditó la implementación de la medida correctiva para el concurso interno de méritos para la promoción y ascenso para cubrir plazas vacantes de profesionales y técnicos de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua.

- 5.13 Estando a los argumentos señalados se llega a la conclusión que, existen suficientes elementos probatorios para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en calidad de Director Regional de la Producción Moquegua, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal d) "Negligencia en el desempeño de sus funciones" del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, por haber actuado con negligencia, al no cumplir con remitir la información solicitada por la GDSRH del SERVIR, no acreditando la implementación de la medida correctiva del concurso interno de méritos para la promoción y ascenso para cubrir plazas vacantes de profesionales y técnicos de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua.
- 5.14 La ley N°30057 establece en su artículo 85°, entre otras faltas de carácter disciplinario, la negligencia en el desempeño de las funciones", respecto a esta falta, en la resolución de la sala plena N°001-2019-SERVIR/TSC, la sala plena del tribunal del servicio Civil indico que esta se refiere al incumplimiento de funciones, entendidas como tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento.
- 5.15 En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento.
- 5.16 Respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley refiere que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al realizar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral.
- 5.17 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, precisó lo siguiente:

*"(...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución."*

Por su parte, en el fundamento 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, consideró 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 puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al*



## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

*cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión 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."*

A nivel reglamentario, el numeral 98.3 del artículo 98 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, cita textualmente: "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". Siendo así, y en atención al análisis expuesto sobre el principio de legalidad y tipicidad, la descripción de la "falta por omisión" del numeral 98.3 del artículo 98 del reglamento general de la Ley 30057, se observa que es una norma reglamentaria que complementa, a través de la exactitud que indica, cómo es que un servidor público incide en una falta por omisión, señalando que ello se genera cuando éste se encuentra en condiciones de hacer una acción pero no lo hace, pese a tener la obligación de ejecutarlo. Dicho de otra forma, esta disposición no tipifica una falta directamente imputable con la inobservancia de alguna obligación, deber o prohibición; sino que permite definir cuándo es que se está frente a una falta por omisión.

5.18. La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, indica en el literal d) del artículo 2, 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".

5.19. Por otro lado, el Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia Regional de la Producción de la Región Moquegua

### ARTÍCULO 14°.- De la Gerencia Ejecutiva

La Gerencia Ejecutiva de la Producción, es la responsable de gestionar, dirigir, coordinar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de las actividades de los sectores dentro de su competencia. Tiene a su cargo las siguientes funciones:

3. Formular, proponer, dirigir, supervisar y evaluar las políticas regionales del Sector Producción; en armonía con la política general del estado y los planes de Gobierno Regional y Nacional.
4. Impulsar el desarrollo de los recursos humanos y la mejora en la productividad y competitividad de sus unidades económicas y el aprovechamiento de las potencialidades regionales, administrar, controlar, supervisar y fiscalizar la gestión de actividades y servicios pesqueros, así como el uso de los servicios de infraestructura de desembarque y procesamiento pesquero de su competencia en armonía con las normas del sector, en todas las etapas de las actividades pesqueras en la jurisdicción regional.

(...)

- 7 Expedir Resoluciones Gerenciales Regionales, así como visar y refrendar los dispositivos legales en el ámbito de su competencia.

5.20. Estando a los argumentos señalados se llega a la conclusión que, **existen suficientes elementos probatorios para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en calidad de Director Regional de la Producción Moquegua, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal d) "Negligencia en el desempeño de sus funciones" del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, por haber actuado con negligencia, al no cumplir con remitir la información solicitada por la GDSRH del SERVIR, no acreditando la implementación de la medida correctiva del concurso interno de méritos para la promoción y ascenso para cubrir plazas vacantes de profesionales y técnicos de la Gerencia Regional de la Producción del Gobierno Regional de Moquegua.

5.21. Conforme a lo dispuesto en el artículo 88° de la LSC, concordante con el artículo 102° del D.S. N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la LSC la posible sanción a la presunta falta administrativa imputada está contenida en el literal b) suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta trescientos sesenta y cinco días. En consecuencia, **corresponde aplicar el procedimiento establecido para la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**

## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

- 5.22. Asimismo, según lo dispuesto en el artículo 92° de la LSC: "Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: a) El jefe inmediato del presunto infractor, b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) El titular de la entidad y d) El Tribunal del Servicio Civil", concordante con el artículo 93.1 literal b) del D.S. N° 040-2014-PCM; por lo que el Órgano Instructor competente para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, es la **GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO**.
- 5.23. Ahora bien, en virtud de lo establecido en el artículo 93° de la LSC, concordante con lo previsto en el artículo 106° del Reglamento de la acotada Ley, aprobada por el D.S. N° 040-2014-PCM, el servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en calidad de Director Regional de la Producción Moquegua, **cuenta con un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo** sobre la falta administrativa que se le imputa, debiendo ser presentado ante el Órgano Instructor; es decir, ante la **Gerente Regional De Desarrollo Económico**.

### VI. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

Que, de conformidad con el artículo 93° de la Ley N° 30057 y el Artículo 96° de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; son derechos y obligaciones de los servidores; el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva; los servidores pueden ser representados por su abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimientos administrativo disciplinario; mientras dure dicho procedimiento, los servidores procesados no podrán hacer uso de sus vacaciones, licencia por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.



#### DEL DESCARGO

Que, conforme al numeral 93.1 del artículo 93 de la Ley y el artículo 111 del Reglamento se le otorga el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos respectivos; asimismo, la solicitud de prórroga hasta por cinco (5) días hábiles deberá requerirse antes del vencimiento del plazo inicial otorgando para la presentación de los descargos; debiendo ser dirigidos a la **GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO**, estando a la precalificación efectuada por la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativos Disciplinarios del GORE Moquegua y a la recomendación del Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario PAD en contra del servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en su calidad de Director Regional de la Producción Moquegua.

### VII. POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Que, en aplicación a los criterios establecidos por el Principio de Razonabilidad contenido en el numeral 3 del Artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, **RECOMIENDA** la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE UNO (1) HASTA TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO DIAS (365)** para el servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en su calidad de en su calidad de Director Regional de la Producción Moquegua.

#### DERECHOS E IMPEDIMENTOS DEL SERVIDOR CIVIL EN EL PAD

Que, el debido procedimiento en sede administrativa supone una garantía genérica que resguarda los derechos del administrado durante la actuación del poder de sanción de la administración, lo que implica el sometimiento de la actuación administrativa a reglas previamente establecidas, garantizando que los administrados gocen de derechos tales como el de exonerar sus argumentos, de ofrecer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundamentada en el derecho.

## Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico

N° : 080-2024-GRDE.MOQ  
FECHA : 21 de noviembre de 2024

Que, mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el procesado tiene derecho al debido proceso en sede administrativa y al goce de sus compensaciones, de ser el caso. El servidor civil puede ser representado y asistido por abogado de su elección, solicitar informe oral, ofrecer pruebas de descargo dentro del plazo concedido para el descargo y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del PAD, de manera verbal y directa, ante la Secretaría Técnica de la Autoridad del PAD y demás derechos contenidos en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley 30057.

Que, de conformidad con las facultades conferidas por la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y la directiva N° 002-2015-SERVIR/CPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil".

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**, contra del servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en su calidad de Director Regional de la Producción Moquegua, por incurrir presuntamente en la falta contemplada en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, ello conforme a los fundamentos expuestos en el presente acto resolutivo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- CONCEDER UN PLAZO DE (05) DIAS HABILDES** contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución y antecedentes, a fin de que el servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, presente sus descargos ante el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (**GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO**), acompañando las pruebas que consideren pertinentes para su defensa, conforme lo dispone el artículo 111° del Reglamento de la Ley N° 30057.

**ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR** la presente resolución con los documentos que sirven de sustento, al servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, en su dirección domiciliar registrada en Área de Registro y Escalafón: Calle Torata N° 43, distrito de Torata, Departamento de Moquegua.

**ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER**, que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios notifique el presente acto resolutivo al servidor **CARLOS ANDRES SANTOS ROQUE**, conforme a las formalidades establecidas por Ley.

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

**ARTÍCULO SEXTO.- DISPONER**, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional Moquegua.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE**

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA  
  
DR. EDIL ROLANDO OCHARAN JIMENEZ  
GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO  
ÓRGANO INSTRUCTOR