

VISTOS:

Que, el expediente PAD N° 135-2023 Informe de Precalificación N° 134-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 24 de Octubre del 2024, expedido por la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Resolución Sub Gerencial Regional N° 004-2024-GRM/GRI-SO de fecha 24 de Octubre del 2024, la misma que inicia Procedimiento Administrativo Disciplinario –PAD; el Informe Final N° 08-2024-GRM/GRI-SO de fecha 18 de Noviembre 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"*;

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



Resolución Jefatural

N° 196-2024-GRM/ORA-ORH

Fecha: 4 de Diciembre 2024

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:

IDENTIFICACION DEL SERVIDOR:

Nombre del servidor	LIA KARINA AGUILAR VENTURA
DNI	44724323
Puesto Desempeñado al momento de la comisión de la falta	Residente de la Obra "Mejoramiento de los Servicios de Salud del Centro de Salud de Samegua Nivel I3, Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto – Región Moquegua"
Régimen Laboral	D. Leg. N°276
Condición Actual	No labora en la entidad
Demerito	No registra
Referencia	Informe N° 827-2023-GRM/ORA-ORH-ARE Informe Escalafonario N° 263 -2023-GRM/ORA-ORH-ARE

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

Que, mediante Informe N° 1920-2023-GRM/GGR/ORA-ORH, de fecha 24 de octubre del 2023, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodriguez remite al Gerente General Regional Econ. Hugo Cesar Espinoza Palza, informe sobre la visita inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua". Asimismo, el día 25 de octubre del 2023 la Gerencia General Regional con proveído remite a la Oficina de Recursos Humanos para que se den las acciones según corresponda; el 27 de Octubre del 2023, la Oficina de Recursos Humanos con proveído solicita que se derive a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios tome atención de la documentación derivada.

FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

Que, en el presente caso se atribuye a la servidora **LIA KARINA AGUILAR VENTURA**, en su calidad de Residente de la Obra del Proyecto "Mejoramiento de los Servicios de Salud del Centro de Salud de Samegua Nivel I3, Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto – Región Moquegua" el siguiente **CARGO**: Por no cumplir correctamente con sus funciones como Residente en la ejecución del proyecto y al no estar presente en el proyecto que se encontraba a su cargo, dentro del horario laboral.

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 las 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.



NORMAS INTERNAS:

- 2) Directiva N° 004-2021-GRM/GRI-SGO "DIRECTIVA PARA LA EJECUCION DE OBRAS EN LA MODALIDAD DE EJECUCION PRESUPUESTARIA DIRECTA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA", aprobada mediante Resolución General N° 274-2021GGR/GR.MOQ de fecha 24 de agosto del 2021, son funciones del
RESIDENTE DE OBRA:
- Dirigir y organizar los procesos de ejecución y aplicar las técnicas y procedimientos constructivos, estudios de suelos, control de calidad, seguridad en obra, de acuerdo a las especificaciones técnicas y planos del E.T.
 - El Residente de Obra presentara el plan de seguridad y salud en el trabajo, el que deberá ser remitido al Área de Seguridad para su visación y posterior aprobación por la OSLO.
 - Implementar las medidas necesarias para estricto cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y las condiciones en el medio ambiente de trabajo.
- 3) Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) del Gobierno Regional de Moquegua, aprobada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 420-2020-GR/MOQ de fecha 19 de noviembre del 2020.
- Capítulo VII Faltas y Sanciones:
- Artículo 82
- b) Abandonar el trabajo sin autorización, después de haber ingresado.

MEDIOS PROBATORIOS OBTENIDOS



- a) Informe N° 1920-2023-GRM/GGR/ORA-ORH, de fecha 24 de octubre del 2023, suscrito por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez, comunicando sobre la visita inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua". (a 09 folios)
- b) Memorandum N° 689-2023-GRM/GGR de fecha 27 de octubre del 2023, suscrito por el Gerente General Regional Econ. Hugo Cesar Espinoza Palza, comunicando sobre la visita inopinada a la obra del centro de Salud de Samegua. (a 20 folios)
- c) Informe N° 003-2023-GRM/MGS de fecha 19 de Octubre del 2023, suscrito por la Ing. Mirley Gonzales Santos de Seguridad y Salud en el Trabajo, comunicando los hallazgos encontrados en la inspección inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua". (a 23 folios)
- d) Memorandum N° 00223-2023-GRM/GRI-SO de fecha 23 de octubre del 2023, suscrito por el Sub Gerente de Obras Ing. Rene Zapana Barrientos comunicando los hallazgos encontrados en la inspección inopinada a obra. (a 24 folios)
- e) Informe N° 664-2023-GRM/GRI-SO-RO-LKAV-CENTRO SALUD SAMEGUA de fecha 25 de Octubre del 2023, suscrito por la Residente de Obra Ing. Lia Karina Aguilar Ventura remitiendo el criterio técnico de los hallazgos en la inspección inopinada de la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua" con CUI N° 2328099. (a 29 folios)
- f) Informe N° 665-2023-GRM/GRI-SO-RO-LKAV-CENTRO SALUD SAMEGUA de fecha 26 de Octubre del 2023, suscrito por la Residente de Obra Ing. Lia Karina Aguilar Ventura, solicitando información respecto a la inspección inopinada del día 18/10/2023 a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua". (a 32 folios)
- g) Informe N° 007-2023-GRM/MGS de fecha 20 de octubre del 2023, suscrito por la Ing. Mirley Gonzales Santos de la Unidad Funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo, remite respuesta a la solicitud de información — inspección inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua". (a 35 folios)
- h) Informe N° 2114-2023-GRM/ORA-ORH de fecha 21 de octubre del 2023, suscrito por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez comunicando respuesta de la solicitud de

información de la inspección inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua". (a 36 folios)

- i) **Memorándum N° 774-2023-GRM/GGR** de fecha **27 de octubre del 2023**, suscrito por el Gerente General Regional Econ. Hugo Cesar Espinoza Palza, sobre la visita inopinada a la obra del Centro de Salud de Samegua. (a 37 folios)
- j) **Informe N° 898-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD** de fecha **18 de Octubre del 2024**, suscrito por la (e) Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios Abog. Karla Dancé Coloma, que recomienda de nulidad de oficio de acto emitido. (a 209 folios)
- k) **Informe N° 05360-2024-GRM/GRI-SO** de fecha **18 de octubre del 2024**, suscrito por a la Sub Gerencia de Obras Arq. Maribel Patricia Vela Delgado, realiza traslado de documento de nulidad de oficio de acto emitido. (a 210 folios)
- l) **Informe N° 129-2024-GRM/GGR/GRI/EL-HNCV** de fecha **22 de octubre del 2024**, emitido por el Especialista Técnico I de GRI Abg. Hugo Cornejo Valdivia remitiendo la nulidad de oficio de acto emitido. (a 212 folios)
- m) **Resolución General Regional N° 247-2024-GR.MOQ/GGR.GRI** de fecha **22 de octubre del 2024**. (a 214 folios)

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.*

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.

Que, 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.

Que, 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 la servidora LIA KARINA AGUILAR VENTURA.

Que, conforme a lo señalado, se aprecia de autos que mediante Informe N° 1920-2023-GRM/GGR/ORA-ORH, de fecha 24 de octubre del 2023, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez remite al Gerente General Regional Econ. Hugo Cesar Espinoza Palza, informe sobre la visita inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua", indicando que existieron diversas versiones donde se encontraba la Residente de Obra y que al final de la visita inopinada se acercó el Sub-Obras indicando que por encontrarse mal de salud la Ing. la había pedido permiso para ir al Hospital y no se apareció en Obra el resto del día, cambiando así la versión de Salida de la Ing. Residente por el mismo Sub-Gerente de Obras, indicando que se encontraba elaborando la Alfombra por la procesión de los Milagros, el cual se constató con personal de recursos humanos, que nunca había participado en la elaboración de dicha alfombra, configurándose con esto una grave falta administrativa. Asimismo, el día 25 de octubre del 2023 la Gerencia General Regional con proveído remite a la Oficina de Recursos Humanos para que se den las acciones según corresponda; el 30 de Octubre del 2023, la Oficina de Recursos Humanos con proveído solicita que se derive a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, a efectos que, tome atención de la documentación derivada.

Que, de la descripción de los hechos mencionados en párrafos anteriores se desprende que la presunta falta deriva por no cumplir correctamente con sus funciones como Residente en la ejecución del proyecto y al no estar presente en el proyecto que se encontraba a su cargo, dentro del horario laboral, dado que según la visita inopinada realizada se verificaron y se levantaron varias observaciones, algunas que ponen en peligro a los obreros al no contar con implementos adecuados de seguridad, por lo que de acuerdo a la revisión del expediente y los medios probatorios que obran en el expediente se evidenció lo siguiente:

Que, mediante Memorándum N° 689-2023-GRM/GGR de fecha 27 de octubre del 2023 el Gerente General Regional Econ. Hugo Cesar Espinoza Palza, remite a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios Abg. Nalda Carmen Soto Marca, la visita inopinada a la obra del centro de Salud de Moquegua, diagnóstico realizado por la Jefatura de Recursos Humanos en la visita a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua", donde se han realizado una serie de hallazgos y observaciones que deben ser evaluadas a fin de determinar responsabilidades por parte de la Residente de Obra y demás servidores indicados en el informe.

Que, el Informe N° 003-2023-GRM/MGS de fecha 19 de Octubre del 2023, emitido por la Ing. Mirley Gonzales Santos de Seguridad y Salud en el Trabajo, remite al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodríguez, hallazgos encontrados en la inspección inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua", indicando que no se vienen cumpliendo con todas las medidas preventivas de seguridad en el trabajo.

Que, conforme al Memorándum N° 00223-2023-GRM/GRI-SO de fecha 23 de octubre del 2023, emitido por el Sub Gerente de Obras Ing. Rene Zapana Barrientos remite a la Residente de Obra Ing. Lia Karina Aguilar Ventura, comunicando los hallazgos encontrados en la inspección inopinada a la obra a su cargo, que se realizó en fecha 18 de octubre del 2023 a las 11:00 a.m. la inspección inopinada en el proyecto "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua" a su cargo y durante el desarrollo de la inspección se pudo visualizar actividades de trabajo, según detalle encontrando hallazgos concluyendo que NO se viene cumpliendo con todas las medidas



preventivas de seguridad en el trabajo por lo que deberá cumplir con el levantamiento de observaciones encontradas informar con carácter de urgente en el plazo de 24 horas BAJO RESPONSABILIDAD.

Que, con Informe N° 664-2023-GRM/GRI-SO-RO-LKAV-CENTRO SALUD SAMEGUA de fecha 25 de Octubre del 2023, la Residente de Obra Ing. Lia Karina Aguilar Ventura, remite al Sub Gerente de Obras Ing. Rene Zapana Barrientos, criterio técnico de los hallazgos en la inspección inopinada de la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua" con CUI N° 2328099, indicando que de la visita inopinada y los hallazgos encontrados por parte de la Ing. Mirley Gonzales Santos de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza el levantamiento de observaciones encontradas en la obra.

Que, así también el Informe N° 665-2023-GRM/GRI-SO-RO-LKAV-CENTRO SALUD SAMEGUA de fecha 26 de Octubre del 2023, la Residente de Obra Ing. Lia Karina Aguilar Ventura, remite al Sub Gerente de Obras Ing. Rene Zapana Barrientos, solicitando información respecto a la inspección inopinada del día 18/10/2023 a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua".

Que, se tiene el Informe N° 007-2023-GRM/MGS de fecha 20 de octubre del 2023, emitido por la Ing. Mirley Gonzales Santos de la Unidad Funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo, remite al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodriguez, respuesta a la solicitud de información — inspección inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua".

Que, mediante Informe N° 2114-2023-GRM/ORA-ORH de fecha 21 de octubre del 2023, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Abg. Stalin Elizalde Zeballos Rodriguez, remite al Gerente General Regional Econ. Hugo Cesar Espinoza Palza, la respuesta de la solicitud de información de la inspección inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del distrito de Samegua, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua"

Que, con Memorándum N° 774-2023-GRM/GGR de fecha 27 de octubre del 2023, el Gerente General Regional Econ. Hugo Cesar Espinoza Palza remite a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios Abg. Nalda Carmen Soto Marca, la visita inopinada a la obra "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua", a fin de realizar investigaciones correspondientes, para determinar responsabilidades pertinentes.

Que, el Informe N° 898-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 18 de Octubre del 2024, la (e) Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios Abog. Karla Dancé Coloma remite a la Sub Gerencia de Obras Arq. Maribel Patricia Vela Delgado, recomendación de nulidad de oficio de acto emitido, indicando que no se identificó de correctamente la falta y normativa presuntamente vulnerada, careciendo de una debida motivación, que permitiera identificar de forma clara y expresa los hechos y presuntas faltas, por lo que recomienda que la Gerencia Regional de Infraestructura, declare la nulidad de oficio de la Carta N° 008-2024-GRM/GRI-SO y se retrotraiga el proceso a la etapa de precalificación para que la Secretaria Técnica vuelva a emitir un informe debidamente motivado y con arreglo a ley.

Que, se tiene el Informe N° 05360-2024-GRM/GRI-SO de fecha 18 de octubre del 2024, a la Sub Gerencia de Obras Arq. Maribel Patricia Vela Delgado remite al Gerente Regional de Infraestructura del GRM Ing. Jorge Sandro Valdivia Concha, traslado de documento de nulidad de oficio de acto emitido.

Que, mediante Informe N° 129-2024-GRM/GGR/GRI/EL-HNCV de fecha 22 de octubre del 2024, emitido por el Especialista Técnico I de GRI Abg. Hugo Cornejo Valdivia quien se dirige al Gerente Regional de Infraestructura del GRM Ing. Jorge Sandro Valdivia Concha, remitiendo la nulidad de oficio de acto emitido, indicando que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra de la Ing. Lia Karina Aguilar Ventura, fue instaurado con vicios los cuales fueron generados en la precalificación por la no identificación correcta de la misma y de la norma presuntamente vulnerada, recomienda que se declare la nulidad de oficio de la Carta N° 008-2024-GRM/GRI-SO y se retrotraiga el proceso a la etapa de precalificación para que la Secretaria Técnica vuelva a emitir un informe debidamente motivado y con arreglo a ley.



Que, con Resolución General Regional N° 247-2024-GR.MOQ/GGR.GRI de fecha 22 de octubre del 2024, emitido por el Gerente Regional de Infraestructura Ing. Jorge Sandro Valdivia Concha, resuelve en su artículo primero DECLARAR DE OFICIO LA NULIDAD de la Carta N° 008-2024-GRM/GRI-SO de fecha 31 de enero del 2024, por la cual se dispuso iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra LIA KARINA AGUILAR VENTURA, debiendo retrotraerse el presente procedimiento hasta la precalificación de la falta conforme a los considerandos expuestos en el presente acto administrativo.

Del análisis expuesto, se tiene que la servidora LIA KARINA AGUILAR VENTURA, en su condición de Residente de Obra del Proyecto de "Mejoramiento de los servicios de salud del Centro de Salud de Samegua nivel 1-3 del Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua" no cumplió con las normas, ya que las condiciones laborales en la que se encontraban los ambientes de la obra y obreros que se encontraba a su cargo no eran los correctos, dado que, según la visita inopinada realizada se verificaron y se levantaron varias observaciones, algunas que ponen en peligro a los obreros al no contar con implementos adecuados de seguridad, consecuentemente durante la visita inopinada no se encontraba presente la servidora en la obra a su cargo, existiendo tres versiones de donde se encontrase la residente de obra.

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 a la servidora procesada LIA KARINA AGUILAR VENTURA el día 25 de Octubre del 2024 mediante constancia de notificación que adjunta la Resolución Sub Gerencial Regional N° 004-2024-GRM/GRI-SO el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra por presuntamente haber realizado actos de negligencia en el desempeño de sus funciones, tipificado en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, 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. (a folios 240).

Que, es preciso señalar que, a la fecha de la emisión del presente informe, el servidor imputado HA CUMPLIDO CON PRESENTAR SUS DESCARGOS, haciendo uso de su derecho de defensa el día 31 de Octubre del 2024 indicando lo siguiente:

- En principio, no me voy a pronunciar respecto de ninguna de las atribuciones de responsabilidad administrativa que se me imputan, esto en estricto cumplimiento de la figura prescriptoria del Procedimiento Administrativo Disciplinario, que se encuentra regulada tanto en la Ley Nro. 30057, como en su propio reglamento; bajo esta figura se ha generado también un mecanismo de defensa implícito en favor del administrado, donde el solo transcurrir del tiempo con la inactividad administrativa del aparato estatal, permite que quien haya sido atribuido con falta de carácter administrativo pueda pedir el cese de la persecución de dicha responsabilidad atribuida.
- En la Ley, el Art. 94 ha definido la prescripción del PAD, artículo que es concordante con el Art. 97 del Reglamento de la misma ley, es decir de la Ley Nro. 30057 - Ley del Servicio Civil; sin embargo, un mayor ahondamiento lo tiene la Directiva, donde señala expresamente desde que momento es que se calcula la fecha para la prescripción de un PAD. Esta directiva señala:
 - 10.1. Prescripción para el inicio del PAD
 - La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años.
- Dicho esto, es de señalar que, se amplía en esta directiva las personas que toman conocimiento de los hechos para el inicio del PAD, desde donde se debe contar además el plazo prescriptorio para iniciarlo. Sin embargo, el máximo ente del Servicio Civil, también ha regulado lo propio y lo ha ampliado aún de manera más extensa, considerando que LA TOMA DE CONOCIMIENTO DESDE DONDE DEBE CONTARSE EL PLAZO PARA EL INCIO DEL PAD PASA INCLUSIVE POR SI UNA AUTORIDAD DEL PAD HA TOMADO CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN UNA SUPUESTA FALTA



ADMINISTRATIVA, Esto lo ha dejado sentado el Tribunal del Servicio Civil con la Resolución N° 001-2016-SERVIR/TSC, de la cual ahondaré en líneas posteriores.

DE LA PRESCRIPCION DEL PAD

- Se advierte de los actuados del Expediente PAD Nro. 135-2023, que se encuentra el Informe Nro. 003-2023-GRM/GRS de fecha 19.OCT 2023, el cual es suscrito por la Ing. Mirley Gonzales Santos - Seguridad y Salud en el Trabajo, Y EL CUAL ES DIRIGIDO AL JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS, OFICINA QUE RECEPCIONA EL DOCUMENTO EN FECHA 19.OCT.2023, quien con proveído de fecha también 19.OCT 2023 deriva el expediente al Jefe directo de la suscrita, es decir a la Subgerencia de Obras, quien es ahora el órgano instructor del presente PAD. Estamos dando cuenta que en fecha 19.OCT.2023 ya se ha tomado conocimiento por parte de la ORH (o quien haga sus veces como es el Jefe de Recursos Humanos) y así también del jefe directo (órgano instructor del PAD) de la supuesta comisión de una falta de carácter administrativo.
- Merece punto aparte también ser destacado que, el Jefe inmediato de la suscrita emite el Informe Nro. 05152-2023-GRM/GRI-SO de fecha 15.DIC.2023, donde expresamente señala no estar de acuerdo con el inicio de PAD en mi contra, por carecer de motivación y sustento la imputación de responsabilidad administrativa contenida en el Informe de Precalificación del Secretario Técnico de la entidad, al no contener medios probatorios que vinculen causalmente a los hechos atribuidos con la supuesta responsabilidad de mi persona. Es de suma importancia tener en cuenta esto ya que es el JEFE INMEDIATO UNA AUTORIDAD DEL PAD, Y EL SECRETARIO TECNICO SOLO SE CONVIERTE EN UN ASESOR DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, como así también lo advierte la Resolución de Sala Plena de la cual hablaré en adelante.
- Al respecto, la figura de la prescripción de los PAD ha sido tratada por el máximo ente del Servicio Civil; así el Tribunal del Servicio Civil con la Resolución N° 001- 2016-SERVIR/TSC¹, ha dejado sentados criterios y PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA, entre otros tantos, respecto a la prescripción para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Asimismo, la reunión de Sala Plena, con la resolución citada supra, ACORDO ESTABLECER COMO PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA LOS CRITERIOS EXPUESTOS EN LOS FUNDAMENTOS 21, 26, 34, 42 Y 43 DE LA CITADA RESOLUCIÓN, para lo cual, paso a transcribir de forma literal lo que resulte pertinente para el presente caso:

"(...) 29. De acuerdo al artículo 94° de la Ley y el artículo 97° del Reglamento, las entidades cuentan con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario a un servidor si es que los hechos calificados como falta fueran conocidos por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Pero la Directiva, en el numeral 10.1, señala que este plazo de un (1) año se contabiliza desde que la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la falta, mediante un reporte o denuncia.

30. De esa forma, a diferencia de lo que señala la Ley y el Reglamento, la Directiva considera que el plazo prescriptorio también empezará a computarse desde que la Secretaría Técnica haya tomado conocimiento de la falta mediante un reporte o denuncia

31. Ante ello, este Tribunal considera necesario recordar que, como afirma el Tribunal Constitucional, la prescripción "(...) no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario. Por lo que, como es lógico, el plazo de prescripción solo debe computarse desde el momento en que una autoridad competente y no cualquier servidor haya tomado conocimiento de una falta: únicamente es competente quien por ley ostente la potestad para sancionar una falta o cuando menos, para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario respectivo

32. Bajo esa premisa, tenemos que el artículo 92° de la Ley señala expresamente que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son: el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil. Precisa, también, que estas autoridades cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico. Pero, de acuerdo a la Ley, este último no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

33. Entonces, podemos inferir que para efectos de la Ley, el Secretario Técnico no constituye una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, y por ende no tiene potestad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario o imponer sanción alguna.



34. Por lo que este Tribunal, en cumplimiento del artículo 51° de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N° 27444 y, de conformidad con la Ley y el Reglamento, considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario (...)"

- Agrego que el énfasis y el subrayado es propio. Con el citado precedente de observancia obligatoria (considerando 34 de la Res. N° 001-2016-SERVIR/TSC), se desvirtúa per se la facultad para que vuestra entidad pueda perseguir la "supuesta falta administrativa" cometida por quien suscribe, pues la ST no ha considerado QUE EN LA FECHA DE NOTIFICACION DE LA APERTURA DE PAD 135-2023 EN MI CONTRA, ES DECIR EL 25 DE OCTUBRE DEL 2024, HABRÍA TRANSCURRIDO UN AÑO Y SIETE DÍAS DESDE QUE EL JEFE INMEDIATO DEL SUPUESTO INFRACTOR TOMO CONOCIMIENTO DE LA SUPUESTA FALTA INDEBIDAMENTE ATRIBUIDA A MI PERSONA, feneciendo la facultad de ejercer el ius puniendi estatal. Además de que en esa misma fecha TOMA TAMBIÉN CONOCIMIENTO LA ORH (O QUIEN HAGA SUS VECES), QUE EN ESTE CASO ES EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL.
- En estricta observancia de lo expresado por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena en comento, se considera que EL PLAZO PRESCRIPTORIO PARA EL INICIO DEL PAD SE DEBE CONTABILIZAR DESDE EL MOMENTO EN QUE UNA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD O EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS, tome conocimiento de la supuesta falta administrativa y NO DESDE QUE ES CONOCIDA POR LA SECRETARIA TECNICA, que no es un órgano del PAD; para el caso en concreto, el plazo prescriptorio para iniciar el indebido PAD en mi contra, empezó a contabilizarse desde el día 19 de octubre del 2023, fecha donde se toma conocimiento de una supuesta falta administrativa por el inmediato superior, y este plazo feneció indefectiblemente por el solo transcurso del tiempo en fecha 18 de octubre del 2023.
- Es decir, con fecha 18 de octubre del 2024, la entidad pierde la facultad de perseguir a mi persona por la "supuesta falta administrativa" que se me pretende indebidamente atribuir (esto en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 94° de la Ley N° 300572 y concordante con el Art. 97° del Reglamento) con un procedimiento que deberá ser declarado prescrito a la brevedad, por los motivos que he detallado líneas arriba. No olvidar además que, el Tribunal Constitucional ha afirmado "(...) que la figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario".



Que, de la investigación realizada que obra en el presente Expediente y conforme a lo mencionado en los párrafos precedentes, no desvirtúa los fundamentos de las imputaciones contenidas en la Resolución Sub Gerencial Regional N° 004-2024-GRM/GRI-SO del Órgano Instructor sean incorrectas. La servidora, en su defensa, solicita que se declare la prescripción del caso, alegando que la prescripción debió iniciarse a partir de la fecha del Informe N° 03-2023-GRM/GRS emitido por la Ing. Mirley Gonzales, el cual fue dirigido al Jefe de Recursos Humanos el 19 de octubre de 2023. Sin embargo, este argumento se considera erróneo. La razón es que este informe no constituye la fecha de inicio de la prescripción, ya que solo aporta información adicional al expediente.

El verdadero punto de inicio de la prescripción se establece con el Informe N° 1920-2023-GRM/GGR/ORA-ORH. Es este informe el que marca el inicio del cómputo del plazo para la prescripción. De acuerdo con el artículo 97 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057, los plazos de prescripción son de tres años si la Oficina de Recursos Humanos no tiene conocimiento del hecho. No obstante, si la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento, el plazo se reduce a un año. En este caso, la Oficina de Recursos Humanos tuvo conocimiento del expediente el 27 de octubre de 2023, por lo que el plazo de prescripción se acora hasta el 27 de octubre de 2024.

Por otro lado, se solicitó la nulidad de lo actuado anteriormente debido a que, según se constató, hubo negligencia en el desempeño de sus funciones a la servidora. Se demostró que ella no se encontraba en su lugar de trabajo durante el horario laboral, lo cual justifica que se proceda con la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD). Al no haberse demostrado que la falta atribuida fuera infundada, se emitió un nuevo inicio del PAD, respetando todas las formalidades pertinentes. Por lo tanto, los argumentos presentados por la servidora no logran desvirtuar la falta que se le imputa, y el procedimiento sigue su curso conforme a lo establecido.

En resumen, se rechaza la solicitud de prescripción presentada por la servidora, ya que el plazo para su aplicación se calcula a partir de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos tuvo conocimiento del caso, y no desde el

informe citado por la defensa. Además, se confirma la validez del reinicio del procedimiento disciplinario debido a las irregularidades en el desempeño de la servidora.

PRONUNCIAMIENTO EN TORNO A LA COMISION DE LAS FALTAS

Que, es pertinente indicar, que la fase sancionadora se inicia con la recepción del presente informe por el Órgano Instructor, 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 (...)";*

Que, al respecto, 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;

Que, 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 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 (...)";*

Que, 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;

INFORME ORAL

Que, en cumplimiento del primer párrafo del numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Órgano Sancionador cumplió con notificar el Informe Final N° 08-2024-GRM/GRI-SO a la servidora procesada **LIA KARINA AGUILAR VENTURA**, recepcionada en fecha 22 de Noviembre 2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, la misma que no solicitó Informe Oral.

Que, 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 que:

- a) La procesada NO es incapaces mentales, debidamente comprobado por autoridad competente;
- b) NO existe justificación brindada por la procesada por el cual pueda atribuirse algún supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, ni mucho menos prueba que así lo corrobore;
- c) NO se desprende que la procesada 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 la procesada 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) NO se desprende que las imputaciones en contra de la procesada fueran cometidas privilegiando intereses superiores de carácter social relacionados a la salud u orden público.

Que, con respecto al artículo 91° del mismo cuerpo normativo, donde se establece sobre la graduación de la sanción, indicando: *"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. (...)";* lo señalado es 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 establecidos en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, para determinar la sanción a imponerse a la servidora **LIA KARINA AGUILAR VENTURA**:

N°	CONDICIONES	LIA KARINA AGUILAR VENTURA
01	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se ha identificado afectación al bien jurídico protegido, al no cumplir correctamente con sus funciones como Residente en la ejecución del proyecto y al no estar presente en el proyecto que se encontraba a su cargo, dentro del horario laboral.
02	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se advierte esta condición.
03	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	En cuanto a la especialidad, la servidora procesada al momento de la comisión de la falta, se desempeñaba como Residente de la Obra "Mejoramiento de los Servicios de Salud del Centro de Salud de Samegua Nivel I3, Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto – Región Moquegua".
04	Las circunstancias en que se comete la infracción.	La infracción se cometió en durante su desempeño como Residente de la Obra "Mejoramiento de los Servicios de Salud del Centro de Salud de Samegua Nivel I3, Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto – Región Moquegua".
05	La concurrencia de varias faltas	No se advierte esta condición.
06	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No se advierte esta condición.
07	La reincidencia en la comisión de la falta	No se advierte esta condición
08	La continuidad en la comisión de la falta.	No existe relación de continuidad en la comisión de la falta.
09	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se advierte esta condición



Que, conforme a lo señalado y como se aprecia de las evidencias acopiadas en la presente investigación, estaría debidamente acreditada la comisión de la falta administrativa disciplinaria en la que habría incurrido la servidora **LIA KARINA AGUILAR VENTURA**, en su calidad de Residente de la Obra "Mejoramiento de los Servicios de Salud del Centro de Salud de Samegua Nivel I3, Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto – Región Moquegua", quien habría realizado actos de negligencia en el desempeño de sus funciones, falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al no cumplir correctamente con sus funciones como Residente en la ejecución del proyecto y al no estar presente en el proyecto que se encontraba a su cargo, dentro del horario laboral.

LA SANCION IMPUESTA:

Que, para la determinación de la sanción a imponer, se debe considerar los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que garantiza que a medida disciplinaria a imponer al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción, debe valorar elementos como gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada y modificada por Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y N° 092-2016-SERVIR-PE, respectivamente, en su numeral 9.3 señala que: De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el caso de sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el Jefe de Recursos Humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponerse una sanción de mayor gravedad a la que pueden imponer dentro de su competencia". De este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta por

el Órgano Instructor a una menos gravosa, conforme a lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su Informe Técnico N° 009-2016-SERVIR/GPGSC;

Que, este Órgano Sancionador para la determinación de la sanción aplicable, corrobora parcialmente los criterios establecidos en el Informe de Órgano Instructor, Informe Final N° 08-2024-GRM/GRI-SO, de fecha 18 de Noviembre del 2024, y al momento de imponerse la sanción disciplinaria respectiva, esta parte también ha tomado en cuenta los criterios y condiciones establecidos en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, razón por la cual esta parte dispone a la servidora **LIA KARINA AGUILAR VENTURA**, le corresponde imponer la **SANCIÓN de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR (10) DIAS CALENDARIO** por las faltas administrativas disciplinarias contempladas en Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "Artículo 85, literal d).

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDAN IMPONERSE CONTRA EL PRESENTE ACTO DE SANCION DISCIPLINARIA

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General, el servidor civil podrá interponer Recurso de Reconsideración o de Apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia;

EL 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, a la servidora **LIA KARINA AGUILAR VENTURA**, 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 merito a la normatividad señalada precedentemente, la interposición del medio impugnatorio señalado, no suspende la ejecución del acto impugnado;

AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACION O APELACIÓN.

Que, conforme lo dispone el artículo 118° del Reglamento General, el Recurso de Reconsideración será resuelto por Órgano Sancionador que impuso la sanción, es decir por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y el Recurso de Apelación será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.

Que, teniendo en cuenta lo señalado por el TUO de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General y en uso de sus facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – IMPONER a la servidora **LIA KARINA AGUILAR VENTURA**, la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por un periodo de **(10) DIAS CALENDARIO** de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, la cual será eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme al primer párrafo del artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

ARTICULO SEGUNDO. – DISPONER que la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios notifique el presente acto resolutorio a **LIA KARINA AGUILAR VENTURA**, en la dirección domiciliaria indicada por el Área de Registro y Escalafón: Calle el Siglo N° 864- Cercado – Departamento de Moquegua.

ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos, inscriba la sanción antes referida en el artículo primero; en el Registro Nacional de Sanciones del Servicio Civil, ello de conformidad con el artículo 8° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que formaliza



Resolución Jefatural

Nº 196-2024-GRM/ORA-ORH

Fecha: 4 de Diciembre 2024

la modificación y aprobación de la versión actualizada de la Directiva "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil".

ARTÍCULO CUARTO. - 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 Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para su conservación y custodia.

ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER que la Oficina de Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información, proceda a la publicación de la presente resolución en el portal institucional del Gobierno Regional de Moquegua.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ÓRGANO SANCIONADOR



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