



RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N° 001 -2025-GORE.ICA-GRAF/SGRH

Ica, 08 ENF 2025

Visto: El Exp. PAD N°10-2023, El Informe del Órgano Instructor N° 04-2024-GORE-ICA-GRAF/GRDS de fecha 22 de marzo de 2024, emitido por la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ica, sobre Proceso Administrativo Disciplinario contra el M.C. Carlos Enrique Navea Méndez personal contratado bajo los alcances del decreto Legislativo N° 1057- CAS.

Considerando

Que, el artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – indica *“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”*.

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece *“La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación”*.

En tal sentido, el M.C. Carlos Enrique Navea Méndez se encontraba bajo el ámbito del decreto legislativo N° 157- CAS quien al momento de la falta se encontraba como Director Ejecutivo del “Hospital Regional de Ica”. Así mismo es preciso señalar que el presente procedimiento administrativo se rige por lo establecido en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Reglamento General, Aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, y la Directiva





Gobierno Regional Ica



N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil".

Que, se procede a detallar los requisitos que debe de cumplir una resolución final de imposición de sanción

I. Antecedentes del procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

1. Con fecha 08 de marzo 2022 mediante Oficio N° 010764-2022, se puso en conocimiento el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 14791-2021-CG/SADEN-AOP.
2. Con fecha 31 de enero 2023 mediante Informe N° 010-2023-GORE-ICA-DIRESA-HRI-DE/STPAD, SE remite información al Gobierno de Ica.
3. Con fecha 15 de febrero 2024 mediante Resolución Gerencial Regional N° 090-2024-GORE-ICA-GRDS se dispone iniciar el procedimiento Administrativo Disciplinario, y se notifica al servidor público el acto de apertura de PAD.
4. Con fecha 16 de febrero 2024 mediante Carta E-043990-2024 el servidor público solicita la prórroga del plazo para la presentación de sus descargos.
5. Con fecha 29 de febrero 2024 mediante carta E- 018091-2024 el servidor público presenta sus descargos.
6. Con fecha 22 de marzo 2024 mediante Informe del Órgano Instructor N° 04-2024-GORE-ICA-GRAF/GRDS se pronuncia sobre la comisión de la falta, terminando la actividad probatoria.

II. Documentos que dieron lugar al inicio del PAD

Con fecha 08 de marzo 2022 mediante Oficio N° 010764-2022, se puso en conocimiento de la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Ica, el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 14791-2021-CG/SADEN-AOP, ACCION DE OFICIO POSTERIOR HOSPITAL REGIONAL DE ICA, ICA, ICA, ICA, "REGISTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION DE EVALUACION SEMESTRAL DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL APLICATIVO INFORMATICO A CARGO DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA – PERIODO 2021".

Periodo de evaluación del 01 de febrero al 24 de agosto de 2021.

III. Descripción de los hechos

1. Que, los hechos fueron comunicados a la oficina de Secretaria Técnica mediante OFICIO N°457-2023-GORE-ICA-DRSI-HRI/DE de fecha 15 de febrero del 2023, cursado por el Director Ejecutivo del Hospital Regional de Ica por la presunta negligencia en el ejercicio de sus funciones del ex Director Ejecutivo Carlos Enrique Navea Méndez con respecto al informe de acción de Oficio Posterior N° 14791-2021-CG/SADEN-AOP expedido por la Contraloría.



2. En principio debemos señalar que la Secretaria Técnica de la U.E 403 “Hospital Regional de Ica (Entidad tipo B) mediante informe preliminar N° 024-2022-GORE-ICA-DIRESA-HRI-OA-ORRH/STPAD de fecha 31 de mayo del 2022 nos remite el informe de acción de Oficio Posterior N° 14791-2021-CG/SADEM-AOP emitido por el Órgano de Control Institucional, a fin de proceder conforme a nuestras atribuciones como entidad tipo A, a realizar las investigaciones y determinar la participación que tuvo el Titular de la Entidad Tipo B – Director Ejecutivo Carlos Enrique Navea Méndez en los hechos informados por OCI.
3. Que según el informe de acción de Oficio posterior N° 14791-2021-CG/SADEM-AOP, se ha identificado la existencia de indicio de irregularidad sobre “REGISTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN SEMESTRAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL APLICATIVO INFORMÁTICO A CARGO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA – PERIODO 2021”. Del cual se tiene que el Hospital Regional de Ica no ha registrado la información y documentación de la “Evaluación semestral de la implementación de control interno – SCI”, correspondiente al periodo 2021, en el aplicativo informático de control interno de la contraloría general de la república; lo cual afecta el seguimiento y evaluación de la implementación del sistema de control interno; así como, la transferencia y el control social.
4. En ese sentido se tiene como base normativa acerca del cumplimiento del sistema la Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema de Control y de la Contraloría General de la República, que en su artículo 6, indica que “El control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión Pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado (...)”.
5. Así mismo al amparo de la Ley N° 28 716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior contra los actos y practicas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales; al respecto, el Artículo 4° de la citada Ley establece: Las Entidades del Estado “(...) implementan obligatoriamente (...)” sistemas de control interno en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales (...).
6. Debe señalarse que, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de control Interno en las entidades del Estado”, aprobados por la Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG5 y modificada mediante Resolución de Contraloría N° 130-2020-CG del 6 de mayo del 2020 y Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG del 30 de Marzo 2021, en adelante LA DIRECTIVA, que regula el proceso que





deben aplicar las entidades del estado en los (03) niveles de Gobierno, Nacional, Regional y Local, para implementar el SCI, señala en el numeral 6.6 de la directiva, dispone que la CGR pondrá a disposición de las Entidades del estado el aplicativo informativo del SCI, como una plataforma de trabajo en la cual se registra la información y adjunta la documentación que evidencie o sustente la implementación del SCI, con la finalidad de facilitar la ejecución de esta, así como su seguimiento y evaluación.

7. Por tanto, de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado" se desprende quienes son los responsables de la implementación del Sistema de Control de Entidad, siendo como a continuación se indica:

6.5. Responsables de la Implementación del Sistema de Control Interno (...)

6.5.1. TITULAR DE LA ENTIDAD

Es la máxima autoridad jerárquica institucional, responsable de la implementación del SCI en la entidad (...).

6.5.2. Órgano o unidad Orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno (...)

d) en las otras entidades será el órgano o unidad orgánica con la máxima autoridad administrativa institucional.

(...)

8. con relación al incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades referidas al SCI, el artículo 8 de la Ley N° 28716, que regula el control interno en la Entidades del Estado, establece que la inobservancia del presente cuerpo normativo genera responsabilidad administrativa funcional, y da lugar a la imposición de la sanción de acuerdo a la normativa aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar, de ser el caso. Que, posterior a la verificación del Registro de la "Evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno" en el aplicativo Informático del SCI, se verifica que la Sub Gerencia de Integridad Pública de la Contraloría General de la República, en el marco de sus funciones de seguimiento a la implementación del Control Interno y en su condición de Administradora del referido aplicativo informático del SCI, emitió la hoja Informativa N° 000080-2021-CG/INTEG de 13 de agosto del 2021, donde informa: "(...) de la consulta al aplicativo informático SCI, al 03 de agosto del 2021 a las 09:00 hrs, se advierte que las siguientes entidades, no han cumplido con registrar... en el aplicativo informático del SCI, el entregable "Evaluación de la implementación del SCI (...)", entre las que se encuentra el Hospital Regional de ICA.
9. Ahora bien, conforme al INFORME N° 093-2023-HRI-OEA-ORRH/USEEL, emitido por el responsable de la Unidad de Evaluación, escalafón y legajos señala que con RESOLUCION GENERAL N° 0063-2020-GORE-ICA/GGR del 6 de Agosto 2020 se designa al M.C. Carlos Enrique Navea Méndez en el cargo de Director del Hospital III





Gobierno Regional Ica



– Hospital Regional de ICA, dándose por concluida la designación mediante RESOLUCION GENERAL REGIONAL N° 0138-2021-GORE-ICA/GGR del 02 de setiembre del 2021, periodo en concordancia con la evaluación del informe de Acción de Oficio Posterior N° 14791-2021-SG/SADEN-AOP, sobre el incumplimiento del “REGISTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION DE LA EVALUACION SEMESTRAL DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL APLICATIVO INFORMATICO A CARGO DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA – PERIODO 2021”, en ese sentido se deja evidencia con corroboración documental tacita y jurídica que el M.C. Carlos Enrique Navea Méndez cometió la falta administrativa, omitiendo registrar información indispensable ante la Contraloría General de la Republica.

10. Al respecto el Ex Funcionario M.C. Carlos Enrique Navea Méndez en su calidad de ex Director del Hospital III – Hospital Regional de Ica, órgano con máxima autoridad jerárquica institucional de la Entidad, acorde a la directiva N° 006-2019-CG/INTEG “ Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”, tuvo la responsabilidad de establecer las medidas necesarias para dar cumplimiento a la nombrada Directiva, así mismo la responsabilidad de registrar la información y/o documentación de la evaluación semestral de la implementación del sistema de control interno, periodo 2021, según la información del aplicativo del SCI remitida por la Sub Gerencia de Integridad Pública y la posterior corroboración realizada por la Sub Gerencia de Atención y denuncias: verificando que la entidad – Hospital Regional de Ica, no registro el reporte o adjunto documento al respecto, Maxime si se tiene en cuenta el plazo que se tenía a realizarse el último día hábil del mes de julio del 2021.



IV. Identificación del Servidor

Servidor Nombre y Apellido	Condición	Régimen Laboral	Cargo o Puesto al momento de la Comisión de la Falta	Periodo
CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ	Personal Administrativo contratado bajo el Decreto Legislativo. N° 1057 Director Ejecutivo U.E. 403 Hospital Regional de Ica.	D. Leg. N° 1057 CAS- CONFIANZA	Director Ejecutivo U.E. 403 Hospital Regional de Ica.	Desde: 06 de Agosto de 2020. Hasta: 02 Setiembre de 2021.

V. Normas vulneradas

En el presente caso, se habrían vulnerado las siguientes normas:



- a) Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado" Aprobada con Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG de fecha 15/05/2019. Modificada con Resolución de Contraloría N° 130-2020-CG del 06/05/2020 Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG de 30/03/2021.
- b) Además, incumplió lo establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública" (...) Responsabilidad. Todo servidor Público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su Función Pública (...) y lo dispuesto en los literales a), c) y f) del artículo 16 de la Ley Marco del Empleado Público, aprobado mediante Ley N° 28175, que señala: "Cumplir y diligentemente los deberes que impone el Servicio Público", "Salvaguardar los intereses del estado (...) y "Actuar con transparencia en el ejercicio de su función", respectivamente.
- c) Así mismo, lo previsto en el ítem 4.4 del numeral 4 correspondiente a la función en su condición de Director Ejecutivo establecida en el Manual de Organización y Funciones, aprobada mediante Resolución Directoral N° 554-2015-HRI/DE del 28 de diciembre de 2015, por lo cual le correspondía "Evaluar las actividades (...) administrativas del hospital de acuerdo a la política, normas y disposiciones legales del sector con el fin de lograr los objetivos del Hospital".
- d) Finalmente, incumplió sus funciones, en su condición de autoridad máxima y con mando directo en los actos técnicos administrativos de control y supervisión, previsto en el numeral b) del artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, aprobado con Ordenanza Regional N° 001-2012-GORE ICA de 27 de enero de 2012, por el cual le correspondía "Organizar el funcionamiento del Hospital para el logro de sus objetivos".



VI. Tipificación de la falta disciplinaria

a) 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.**

b) Artículo 88. Sanciones aplicables Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

c) Artículo 89. La amonestación La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La



sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

d) RIS GORE ICA

Artículo 94. La Amonestación

La amonestación es verbal o escrita:

(...)

b) Para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario.

c) El/la jefe/a inmediato instruye y sanciona. La sanción se oficializa por resolución de la Sub Gerencia de Gestión de los Recursos Humanos (...).

La tipificación de la falta encuadra en el artículo 85° inciso d) La negligencia en el desempeño de las funciones de la Ley Nro. 30057, de acuerdo a la ponderación de este Órgano sancionador se debe tomar en cuenta, además del artículo 89, de la Ley del Servicio Civil, así como el inciso b) del artículo 94 del RIS GORE ICA.



VII. Eximentes de responsabilidad

En el presente caso debemos de tener en consideración las siguientes eximentes de responsabilidad, en estricto cumplimiento del Acuerdo Plenario N° 002-2021-SERVIR/TSC:

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

Respecto del numeral b) El caso Fortuito o Fuerza Mayor, debidamente comprobadas. Debemos traer a colación el punto 29 del acuerdo plenario N° 002-2021-SERVIR/TSC que dice.



Gobierno Regional Ica



29. De lo expuesto, la aplicación del eximente de responsabilidad por caso fortuito y fuerza mayor implica la acreditación por parte del servidor civil de la concurrencia de un hecho de carácter extraordinario, imprevisible e irresistible. Por su parte, corresponderá a la entidad evaluar que el hecho infractor se produjo por una circunstancia ajena a la voluntad del servidor o sin mediar una actuación imprudente del servidor civil. Asimismo, analizar si existían otras medidas al alcance del servidor para evitar la ocurrencia del hecho infractor, de ser el caso.

En el presente caso es irrefutable que el contexto de los hechos suscitados ocurrieron en los picos más altos de la Pandemia COVID-19 y que la prioridad en el momento que se incumplió con los registro correspondientes, era el de atender, tratar y salvar el mayor número de pobladores afectados con este virus que asistían al Hospital Regional de Ica.

En consecuencia se debe aplicar este Acuerdo Plenario que literalmente **ACORDÓ:**

2.1 **ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 16, 22, 29, 34, 39, 40, 42, 44, 46, 48, 49, 56, 57 y 58 de la presente resolución.

2.2 **PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

VIII. Atenuantes de responsabilidad

Subsanación voluntaria	SI corresponde
Reconocimiento de responsabilidad	

Respecto de la Subsanación voluntaria

Debemos traer a colación el punto 48 del acuerdo plenario N° 002-2021-SERVIR/TSC que dice.

48. Con relación a la aplicación del atenuante de subsanación voluntaria, debe resaltarse que no resulta ser un mandato imperativo la atenuación de la responsabilidad administrativa disciplinaria por esta acción al establecerse que "puede ser considerada"²³ y, por tanto, no constituye una obligación ineludible que deba cumplirse en todos los casos, siempre que la sanción impuesta guarde coherencia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú²⁴. Adicionalmente, este Tribunal considera que la comisión de conductas sumamente graves, por ejemplo, el uso de título falso para laborar en la Administración Pública, actos de corrupción o los actos de hostigamiento sexual, no pueden ser materia de subsanación bajo ninguna condición.

En el presente caso la prioridad de atender la mayoría de pacientes infectados con COVID-19 era imperioso, considerando que no se tenía personal suficiente para la



atención de lo vertido en el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 14791-2021-CG/SADEN-AOP, ya que todo el personal disponible estaba inmerso en la atención de los pacientes.

- ***Por ultimo debemos tener en cuenta los Principios de proporcionalidad y razonabilidad que nos indican en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057. Que en los puntos siguientes dicen:***

17. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable.

18. El numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 establece que la comisión de la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor que asumir la sanción, vale decir, la sanción no debe ser tan ínfima como para que el servidor pondere que le conviene más cometer la infracción pues la sanción, de todos modos, no le causará gran afectación. En esa línea, dicho numeral también establece que las sanciones deben ser proporcionales a la infracción cometida.

19. Puntualmente en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, el literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.

20. En este extremo, Morón Urbina sostiene que si la finalidad de toda medida sancionadora administrativa es desalentar la comisión del ilícito, entonces el tipo de medida elegida cualitativa y cuantitativamente debe mantener un equilibrio con las circunstancias de la comisión de la infracción. El Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC sostuvo lo siguiente:

15. (...) En ese sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

(...)

20. (...) Esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un





razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino “en cada caso” y tomando en cuenta “los antecedentes del servidor”. Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:

a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.

b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en “abstracto” de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un “hecho” resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los “antecedentes del servidor”, como ordena la ley en este caso.

c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.

21. Por consiguiente, en observancia de tales criterios, al determinar la sanción a imponer en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario debe atenderse a: (i) la elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (iii) la elección de la sanción disciplinaria más idónea.

22. Adicionalmente, respecto a las sanciones previstas en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en los Expedientes Nos 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC sostuvo lo siguiente:

218. De otro lado, si bien no se conmina o atribuye una determinada sanción para cada falta administrativa, ello tampoco la hace incurrir en inconstitucionalidad, más aún si se establece un conjunto de criterios para la graduación de la sanción a imponer: la naturaleza y gravedad de la infracción, la posición del servidor, los antecedentes del trabajador, etc. Así pues, i) las faltas previstas en el artículo 85 solo podrán ser sancionadas con la suspensión o destitución del servidor civil; ii) la determinación de la sanción aplicable a las faltas debe ser proporcional y obedecer a condiciones tales como la grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos, si concurrieron o no actos de ocultamiento de la falta, el grado de jerarquía y especialidad del servidor, las circunstancias en que se cometió la infracción, la reincidencia en la comisión de la falta, etcétera (artículo 87); y iii) la sanción impuesta se debe



corresponder con 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 (artículo 91).

23. A partir de lo expuesto, se resalta que la aplicación de las sanciones no necesariamente es correlativa ni automática, vale decir, no se ha previsto que ante la comisión de una falta deba imponerse directamente y sin mayor análisis una determinada sanción, sino que las entidades de acuerdo a las circunstancias de cada caso, deben evaluar la sanción a imponer teniendo en cuenta los criterios de graduación, de manera que la sanción finalmente impuesta sea razonable y guarde proporción con la gravedad de la falta cometida.



24. En atención a lo señalado, en relación con los principios de proporcionalidad y razonabilidad, este Tribunal advierte la existencia de numerosos casos en los que se aprecia absoluta desproporcionalidad en la imposición de la sanción, en estos casos las Salas al resolver los recursos de apelación sometidos a su conocimiento, podrán disponer que la entidad efectúe una investigación respecto de las presuntas responsabilidades de los servidores o funcionarios que hayan emitido el acto evidentemente arbitrario por desproporcional.

ACORDÓ:

2.1 ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los numerales 14, 21, 24, 25, 29, 34, 36, 38, 40, 41, 44, 46, 48, 50, 54, 62, 66, 67, 72, 73, 76 al 78, 85 y 87 al 89 de la presente resolución.

2.2 PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

IX. Graduación de la sanción

Se gradúa la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley 30057. Estos criterios son los siguientes:

a) Antecedentes del servidor	No registra
b) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	No corresponde
c) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No corresponde
d) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Si corresponde
e) Las circunstancias en que se comete la infracción	Si corresponde
f) La concurrencia de varias faltas	No corresponde



Gobierno Regional Ica



g) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No corresponde
h) La reincidencia en la comisión de la falta	No corresponde
i) La continuidad en la comisión de la falta	No corresponde
j) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No corresponde

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Considerando los eximentes (es decir circunstancias que anulan su culpabilidad y lo hacen INIMPUTABLE, y tiene por efecto la exención de la responsabilidad) y atenuantes detalladas líneas arriba, en estricto cumplimiento de los acuerdos Plenarios N° 002-2021-SERVIR/TSC Y N° 001-2021-SERVIR/TSC y que al momento de la comisión de los hechos nos encontrábamos ante una Pandemia Global por COVID-19, **DECLARAR NO HA LUGAR A IMPONER SANCION DE LA FALTA DISCIPLINARIA** seguida al servidor M.C CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ recaído en el EXPEDIENTE N° 010-2023, conforme a los fundamentos y consideraciones expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, diligencie la notificación del presente acto resolutorio al servidor Carlos Enrique Navea Méndez, de acuerdo a las formalidades previstas en el TUO de la Ley de Procedimiento General- Ley N° 27444, aprobado por el D.S. N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR los antecedentes originales que genere la presente Resolución, a la Secretaría Técnica del PAD del Gobierno Regional de Ica, para su archivo y custodia.

Comuníquese, regístrese y archívese

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

ABOG. OLGA FIORELLA CABRERA GOTUZZO
SUBGERENTE