



# Gobierno Regional Ica

"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"



RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N° **059** -2025-GORE.ICA-GRAF/SGRH

ICA, **20 FEB 2025**

## Vistos:

El Informe del Órgano Instructor N°002 2025-GORE-ICA/GRAF de fecha 23 de enero de 2025, emitido por la Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, sobre Proceso Administrativo Disciplinario contra el ex servidor **JORGE EDUARDO LUCERO VILCA**, personal contratado bajo los alcances del decreto Legislativo N° 1057- CAS. Recaído en el Expediente PAD Nro. 012-2023.

## 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"*.

Que, en el anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – se establece lo siguiente *"1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El plazo para impugnar. 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar"*

En tal sentido, el ex servidor **JORGE EDUARDO LUCERO VILCA** se encontraba bajo el ámbito del decreto legislativo N° 1057- CAS confianza, quien al momento de la falta se encontraba como Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos GORE ICA. Así mismo es preciso señalar que el presente procedimiento administrativo se rige por lo establecido en la Ley N° 30057 – Ley del



# Gobierno Regional Ica

"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"



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 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 anexo F. de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil

## Identificación del Servidor



| <b>Servidor<br/>Nombre y<br/>Apellido</b> | <b>Condición<br/>Régimen Laboral</b>                        | <b>Cargo o Puesto<br/>al momento de<br/>la Comisión de<br/>la Falta</b> | <b>Periodo</b>   |
|---|---|---|--|
| <b>JORGE EDUARDO<br/>LUCERO VILCA</b>     | <b>Ex Servidor CAS<br/>Decreto Legislativo. N°<br/>1057</b> | <b>Sub Gerente de<br/>Gestión de<br/>Recursos<br/>Humanos</b>           | <b>Desde: 18 de marzo de<br/>2022.<br/>Hasta: 28 de diciembre<br/>de 2022.</b> |

## I. ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

### **SOBRE LA FALTA PREVISTA EN EL LITERAL D) DEL ARTÍCULO 85° DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.**

1.1. Al respecto, se debe señalar que la falta de carácter disciplinario prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, prevé como conducta sancionable: "La negligencia en el desempeño de sus funciones".

1.2. Que, en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se atribuye al investigado que en su condición de ex Subgerente de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica, haber incurrido en la negligencia en el cumplimiento de sus funciones, toda vez que no habría tomado acción en "Implementar el Plan para la Vigilancia, prevención y control de COVID-19, en el marco de la Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA, y su modificatoria con la Resolución Ministerial N° 675-2022-MINSA"; y siendo una de las funciones de este Órgano Sancionador calificación en función a los hechos expuestos, se ha procedido realizar las siguientes acciones para el deslinde de responsabilidad.

1.3. Ahora bien, de acuerdo al fundamento 32 de la Resolución de Sala Plena N°001-2019-SERVIR/TSC, del 28 de marzo del 2019 manifiesta que: "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 cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento".

1.4. Ahora bien, de acuerdo al fundamento 39 de la Resolución de Sala Plena N°001-2019-SERVIR/TSC, del 28 de marzo del 2019, que fue establecido como precedente de observancia



# Gobierno Regional Ica

*"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"*



obligatoria; "al imputar una falta prevista en la Ley -no en el Reglamento- corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N°30057.



- 1.5. Enseguida, en el fundamento 40 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, manifiesta que "en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen".
- 1.6. En dicho contexto, debemos tener presente que los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo conducirse en sus actos. Les es exigible, no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros, haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado.

## II. LA FALTA INCURRIDA

- 2.1. Se tiene que de la supervisión programada y efectuada al Gobierno Regional de Ica, se emitió el Informe N° 000007-2023-SERVIR-GDSRH la misma que se remitió mediante Oficio N 000067-2023-SERVIR-GDSRH a la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos y en la que recomienda las acciones a seguir dado que se evidenció que no se estaba cumpliendo con lo prescrito por Resolución Ministerial N°1275-2021-MINSA, así como con su modificatoria Resolución Ministerial N°675- 2022-MINSA, por lo que se otorgó como plazo 05 días para que se comunique dicha implementación, a fin de que se dé cumplimiento a lo recomendado, en ese entender dentro de las diligencias preliminares para el desarrollo de la presente investigación se requirió a la Subgerencia de Recursos Humanos del GORE ICA información relevante sobre el cumplimiento de la implementación, actualización del Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19, si cumplió o no con las recomendaciones, sin embargo de la información y documentación remitida se vislumbra que la misma no se ha implementado de acuerdo a lo recomendado en sendos documentos y que si bien es cierto el Gobierno Regional de Ica cuenta con el Plan para la Vigilancia, Prevención y control de COVID-19 en el Trabajo del Gobierno Regional de Ica" la misma se encuentra bajo los alcances de la Directiva 321- MINSA/DGIESP aprobado por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA, por lo que al momento de la supervisión realizada por SERVIR es decir hasta el 26 de octubre del 2022 la misma no se encontraba actualizada conforme a la modificatoria de la Directiva N 321-MINSA/DGIESP-2021 aprobada mediante Resolución Ministerial N 675-2022-MINSA, por lo que es con este último con la que debería contar el Gobierno Regional de Ica, es por ello que de la supervisión efectuada se da cuenta de dicha omisión y se advierte un plazo para su implementación la misma que hasta la fecha no ha sido implementada y en su defecto actualizada tal cual como se evidencia en el presente expediente administrativo.



# Gobierno Regional Ica

"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"



2.2. Aunado a ello, el Art.162 De la ley N°27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" se rige por el principio de impulso de oficio que constituye la obligación que tiene la administración pública de probar los hechos que reprocha a los servidores públicos en un procedimiento administrativo disciplinario que la prueba no es sino descubrir determinado suceso que ha acontecido realmente o si se ha producido en alguna forma; derivándose de ello la probanza de los hechos incumbe a quien de una afirmación propia pretende hacer derivar consecuencias jurídicas, Bajo este contexto TENIENDO EN CUENTA LOS DOCUMENTOS ACOPIADOS EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO A INSTAURAR al servidor JORGE EDUARDO LUCERO VILCA. por presuntamente haber incurrido en la presunta falta disciplinaria contenido en el literal d) artículo 85" de la ley N°30057 "Ley del Servicio Civil", donde prescribe "La negligencia en el desempeño de las funciones".



## LA IDENTIFICACION DE LA FALTA INCURRIDA, ASI COMO DE LA NORMA JURIDICA VULNERADA.

2.3. Del acervo documentario y los medios probatorios acopiados por este despacho, se aprecia que la falta administrativa imputada contra Jorge Eduardo Lucero Vilca se encuentra inmersa en el artículo 85° inciso d) La negligencia en el desempeño de las funciones de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil.

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

Además, incumplió lo establecido en el numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815-Ley de Código de Ética de la Función Pública "(...) 6. 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 Empleador 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.

2.5. Asimismo, tomar en cuenta que a su cargo se encontraba el Profesional contratado mediante el Proceso CAS N° 002-2021-GORE-ICA donde se contrata los servicios de 01 profesional para el puesto de Médico en Salud Ocupacional bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios-CAS del Decreto Legislativo N°1057, por lo que se establece entre sus funciones entre otros. "(...) elaborar y/o revisar los planes, protocolos y otros documentos orientados a la vigilancia, prevención y control de COVID -19 en el trabajo en cumplimiento de la normativa vigente.

2.6. Finalmente, incumplió sus funciones, en su condición de SubGerente de Gestión de Recursos Humanos al no tramitar la documentación presentada por el Médico en Salud Ocupacional del Gobierno Regional de Ica, por lo que como se prescribió en el párrafo precedente las funciones eran claras y objetivas circunscritas a dicha convocatoria la cual consignaba dichas funciones bajo los alcances del D.L 1057 Régimen CAS

2.7. De este modo, las antes mencionadas, se encontrarían inmersa en el artículo 85° inciso d) La negligencia en el desempeño de las funciones de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil.

2.8. De conformidad con el Principio de Causalidad, la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. En ese sentido,



# Gobierno Regional Ica

"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"



dicha conducta se subsumiría en la falta administrativa prevista en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N°30057: "La negligencia en el desempeño de sus funciones".

2.9. Todo ello configura la responsabilidad administrativa derivada del deber incumplido, previsto en las normativas anteriormente señaladas.

2.10. **Por último 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:**

(...)

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.

#### 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".

#### SOBRE LA SOLICITUD DE INFORME ORAL EN EL PAD DE LA LEY N° 30057

2.11. Con relación a este punto, en principio, corresponde remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, cuyo contenido ratificamos, en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.1 Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicar el informe al servidor a efectos que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. Ello implica que al notificar al servidor con el informe del órgano instructor, la entidad pone en su conocimiento que tiene la posibilidad de ejercer su derecho de defensa de manera oral, de manera que se indica con el documento notificado los plazos y el lugar donde deberá presentar su solicitud.

3.2 De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio



# Gobierno Regional Ica

"Día de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"



Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos".

2.12. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha resuelto en la sentencia recaída en el Exp. 01147-2012-PA/TC respecto al derecho de defensa y el ejercicio del derecho a informe oral, lo siguiente:

16. "(...) este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.º 0582-2006-PA/TC; Exp. N.º 5175-2007-HC/TC, entre otros)."

18. "Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del **informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional** toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorios del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente."

## SOBRE LOS CRITERIOS DE PROPORCIONALIDAD Y GRADUACION DE DETERMINACION DE LA SANCION.

2.13. Que, el artículo 87 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

| Criterio de graduación de la sanción   | Debe evaluarse:  | SANCION   |
|--|--|-----------|
| 1. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. | Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos. | NO APLICA |



# Gobierno Regional Ica

"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"



|  |  |           |
|--|--|-----------|
| <b>2. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</b>                 | Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.  | NO APLICA |
| <b>3. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.</b> | Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.                                 | SI APLICA |
| <b>4. Circunstancias en que se comete la infracción.</b>                               | Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta. | SI APLICA |
| <b>5. Concurrencia de varias faltas.</b>   | Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.   | NO APLICA |
| <b>6. Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:</b>            | Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.  | NO APLICA |
| <b>7. Reincidencia</b>   | Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.       | NO APLICA |
| <b>8. Continuidad en la comisión de la falta.</b>                                      | Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.  | NO APLICA |
| <b>9. Beneficio ilícitamente obtenido.</b>   | Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.   | NO APLICA |
| <b>10. Naturaleza de la infracción.</b>  | Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.   | NO APLICA |



# Gobierno Regional Ica

"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"



|   |  |           |
|---|--|-----------|
| 11. Antecedentes del servidor.                    | Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).   | NO APLICA |
| 12. Subsanación voluntaria.                       | Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral. | NO APLICA |
| 13. Intencionalidad en la conducta del infractor. | Si el servidor actuó o no con dolo.  | NO APLICA |
| 14. Reconocimiento de responsabilidad             | Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.  | NO APLICA |

2.14. Es necesario indicar que con respecto del punto 3. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta; en este caso el señor Jorge Eduardo Lucero Vilca ostentaba el cargo de Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos, en el marco de los picos más altos del desarrollo de la pandemia de COVID 19.

2.15. Respecto del punto 4. Circunstancias en que se comete la infracción; debemos de tener en cuenta que al existir una resolución primigenia aprobada, Plan COVID 19, las subsiguientes modificaciones se cumplían de oficio, bajo el monitoreo del Medico Ocupacional a cargo, ya que reunir al comité de seguridad y salud en el trabajo para la aprobación de los documentos presentados por el citado doctor era prácticamente imposible, por el riesgo de contagio y por la coyuntura en la que nos encontrábamos producto de esta pandemia mundial.

### III. LA SANCIÓN IMPUESTA

3.1. Que, el órgano sancionador, adopta en parte, el Informe de Órgano Instructor N°002-2024-GORE-ICA/GRAF; por lo que, para el presente caso concreto, deberá aplicarse una **Amonestación Escrita**.

3.2. Que, bajo el desarrollo de los criterios antes detallados y no habiendo otras actuaciones administrativas pendientes de realizar en el presente procedimiento administrativo, corresponde imponer la sanción administrativa de **Amonestación Escrita** de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 88° de la Ley N°30057 "Ley del Servicio Civil", al servidor **Jorge Eduardo Lucero Vilca**, en su condición de **Subgerente de Gestión de los Recursos Humanos**.



# Gobierno Regional Ica

"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"



## IV. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS (RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN) QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

- 4.1. Que, el servidor podrá interponer recurso administrativo de reconsideración o apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, dejando de manifiesto que el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción.
- 4.2. Así también, para el caso del recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro Derecho o se cuestione con nueva prueba instrumental, este recurso se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, quien elevará lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su revisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda conforme lo indica el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM.



## V. EL PLAZO PARA IMPUGNAR

- 5.1. Acorde al artículo 95° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el caso del recurso de reconsideración en el plazo de quince (15) días hábiles y del recurso de apelación en el plazo establecido en la Décimo Tercera Disposición Complementaria Final de la presente Ley.

## VI. LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO

- 6.1. Según el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM, el recurso de reconsideración se interpondrá ante el Órgano Sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo.
- 6.2. Que, en los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil. La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción, salvo lo dispuesto para la inhabilitación como sanción accesoria.
- 6.3. Y, según el artículo 119° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM, el recurso de apelación se interpondrá a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, quien deberá elevar lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.

## VII. AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PUDIERA PRESENTAR



# Gobierno Regional Ica

"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"



- 7.1. En los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil. La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción, salvo lo dispuesto para la inhabilitación como sanción accesoria.
- 7.2. De acuerdo con el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM, el recurso de reconsideración se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo.

Que, estando a las consideraciones expuestas; y de conformidad con el Régimen Disciplinario previsto en la Ley N°30057. "Ley del Servicio Civil", así como de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM.

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.** - **IMPONER SANCIÓN ADMINISTRATIVA DE AMONESTACIÓN ESCRITA**, al servidor **Jorge Eduardo Lucero Vilca**, en su condición de Subgerente de Gestión de los Recursos Humanos, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**ARTÍCULO 2°.** - **DISPONER** que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, diligencie la notificación del presente acto resolutivo al servidor **Jorge Eduardo Lucero Vilca**, 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 3°.** - **DISPONER** que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos proceda con la incorporación del presente resolutivo en el legajo, conforme a la normativa prevista.

**ARTÍCULO 4°.** - **REMITIR** los antecedentes originales que genere la presente Resolución, a la Secretaría Técnica del PAD del GORE ICA para su archivo y custodia.

## REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE;

  
GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
ASCG. ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN  
SUBGERENTE