

# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

*Fecha: 07 de Marzo del 2025*

## VISTOS:

El expediente PAD N° 057-2023, Informe de Precalificación N° 120-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 26 de Setiembre del 2024, emitido por la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Resolución Jefatural N° 142-2024-GRM/ORA-ORH de fecha 30 de Setiembre del 2024, Informe N°2438-2024-GRM/ORA-ORH de fecha 15 de octubre del 2024, Resolución Administrativa Regional N° 423-2024-ORA/GR.MOQ de fecha 18 de octubre del 2024, el Informe Final N° 009-2024-GRM/ORA/ORH-OI de fecha 27 de Noviembre del 2024, Carta N°1052-2024-GRM/ORA-OTES-OS-PAD de fecha 05 de diciembre 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



# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

Fecha: 07 de Marzo del 2025

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 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, mediante Informe N° 2438-2024-GRM/ORA-ORH, de fecha 15 de octubre del 2024 el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Abg. Edison Edgardo Luis Rosado, remite a la Oficina Regional de Administración Mr. CPC Edilberto Wilfredo Saira Quispe, la abstención del órgano sancionador, sustentando que ya se encuentra designado como Órgano Instructor en el presente expediente, por lo que no será posible ser el Órgano Sancionador, por lo que solicita a la Oficina de Regional de Administración designe al Órgano Sancionador. Así mismo con Resolución Administrativa Regional N° 423-2024-ORA/GR.MOQ de fecha 18 de Octubre del 2024, emitido por el Jefe de la Oficina Regional de Administración Mr. CPC Edilberto Wilfredo Saira Quispe, RESUELVE en SU ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNAR, a la Econ. Franklin Pinto Baca – Jefe de la Oficina de Logística y Servicios Generales, como Órgano sancionador del proceso administrativo disciplinario seguido en contra de Wilfredo Martin Zapata Zeballos en el Expediente PAD N° 057-2023. Conforme, al Informe Técnico N° 001616-2022-SERVIR-GPGSC, en su numeral 2.9 indica que, debe quedar claro que la facultad otorgada a las autoridades del PAD es asumida en virtud de la aplicación de una norma con rango de ley (LSC y su Reglamento), ello resulta suficiente para que esta autoridad ejecute las prerrogativas que se le ha otorgado, como lo son – entre otras–, la emisión del informe de determinación de la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria durante la fase instructiva y la emisión de la resolución que pone fin a la instancia en la fase sancionadora, según corresponda;

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	WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS
DNI	04414157
Puesto Desempeñado al momento de la comisión de la falta	(e) Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
Régimen Laboral	D.Leg. 1057
Condición Actual	No labora en la entidad



# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

Fecha: 07 de Marzo del 2025

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

Que, mediante Memorandum N° 173-2023-GRM/GGR con fecha de recepción 16 de mayo de 2023, el Econ. Hugo Cesar Espinoza Palza – Gerente General Regional, remite el Expediente Original que forma parte de la Resolución Gerencial General Regional N° 078-2024-GGR/GR.MOQ de fecha 15 de mayo de 2023, mediante la cual se resuelve: "ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR DE OFICIO la PRESCRIPCIÓN de la POTESTAD SANCIONADORA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, respecto a los servidores CARLOS ALEXANDER MURILLO TAPIA y SUSANA MARGORIE CARDENAS RODRIGUEZ, en su calidad de Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, por la presunta falta administrativa";

Que, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 89-2023-GGR/GR.MOQ de fecha 15 de mayo de 2023, se RESUELVE lo siguiente:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** DECLARAR DE OFICIO la PRESCRIPCIÓN de la potestad sancionadora en el Procedimiento Administrativo Disciplinario Caso N° 007-2021, instaurado en contra de CARLOS ALEXANDER MURILLO TAPIA y SUSANA MARGORIE CARDENAS RODRIGUEZ, en sus actuaciones como Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución y conforme a lo establecido en el Artículo 94° de la Ley del Servicio Civil, así como al numeral 10.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** DISPONER el ARCHIVO del Procedimiento Administrativo Disciplinario - Caso N° 007-2021, por haber CONCLUIDO el mismo con la Prescripción declarada de oficio en el artículo primero de la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO.** DISPONER que la Secretaria Técnica en cumplimiento de sus funciones realice las acciones indagatorias que correspondan a fin de determinar la existencia o no de responsabilidad de los funcionarios y servidores que dejaron prescribir el presente caso (007-2021)."



## FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE

### VULNERADA:

Que, en el presente caso se atribuye al servidor **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**, el siguiente cargo: No haber actuado con la debida diligencia respecto a impulsar el procedimiento administrativo disciplinario y no efectuar el correcto computo de plazo de prescripción correspondiente al expediente N° 007-2021, en el cual se inició Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de Carlos Alexander Murillo Tapia y Susana Margorie Cárdenas Rodríguez el 15 de noviembre de 2021, toda vez que, el servidor debió prever que se identificara la posible sanción a aplicarse sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento antes del 15 de noviembre del 2022, sin embargo, mediante el Informe N° 440-2022-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 23 de noviembre del 2022, remitió el Proyecto de Resolución Jefatural, fecha en la cual ya había operado la prescripción de la potestad sancionadora.

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:

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

# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

Fecha: 07 de Marzo del 2025

## “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.

- 3) Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios tiene como función apoyar a las autoridades del procedimiento durante todo el procedimiento, tal como se cita a continuación:

### “5.3.Plazos.

Para el desarrollo de sus investigaciones o actuaciones, impulsar el inicio, resolver o declarar el archivo de los procedimientos administrativos disciplinarios, la Secretaría Técnica y las autoridades del PAD observan plazos razonables y proporcionales a la complejidad del caso, al ejercicio del derecho de defensa, entre otros. En este sentido, los actores del PAD deben actuar con diligencia en sus actuaciones, respetando los plazos de prescripción.

## 8. LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD

### 8.1. Definición

La Secretaría Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario.

(...)

Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

### 8.2. Funciones

(...)

f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento.

(...)

g) Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio de PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. (...)

Ello en concordancia con los numerales 5.3, 8.1 y 10.1 de la citada Directiva, que establece:

### 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

Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad.”

## 4) Reglamento de Organización y Funciones

### Capítulo VII

#### 07 Órganos de Administración Interna

##### 7.2 Órganos de Apoyo

Artículo 63° Son funciones de la Secretaría Técnica para el Procedimiento Administrativo Disciplinario,

4. Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y en las investigaciones realizadas.

9. Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta.

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

Que, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 106° y 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se notificó válidamente al servidor procesado **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS** el día 01 de octubre de 2024, la Resolución N°142-2024-GRM/ORA-ORH de Inicio de PAD, a efecto de que ejerza su derecho de defensa frente a las imputaciones efectuadas, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos.



# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORÁ-OLSG-OS-PAD

*Fecha: 07 de Marzo del 2025*

Por consiguiente, se advierte que en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se aprecia que el servidor **NO CUMPLIÓ CON PRESENTAR SU RESPECTIVO DESCARGO**, ante el Órgano Instructor Oficina Regional de Recursos Humanos;

Que, en ese sentido, el servidor presuntamente responsable **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS, NO HA LOGRADO DESVIRTUAR** concretamente la imputación atribuida en el artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; que establece "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) Literal d) "La Negligencia en el desempeño de sus funciones". De esta manera queda configurada la falta administrativa del servidor.

## **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, 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

# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

*Fecha: 07 de Marzo del 2025*

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, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla.

- i. Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- ii. Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

Que, es pertinente mencionar, los principios del procedimiento administrativo contemplados en el artículo IV del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG), sin perjuicio de la vigencia de otros Principios Generales del Derecho Administrativo, que disponen: Principio de Legalidad.- "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas". Principio del Debido Procedimiento.- "Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La Institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo". Principio de Presunción de Veracidad.- "En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario". Principio de Razonabilidad.- "Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida". Principio de Irretroactividad.- "Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que los posteriores le sean más favorables".

Que, al respecto, se debe precisar que la potestad sancionadora de la administración pública se rige por los principios especiales establecidos en el artículo 248 del TUO de la LPAG, señalándose entre ellos: Legalidad.- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. Debido procedimiento.- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en



# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORO-OLSG-OS-PAD

*Fecha: 07 de Marzo del 2025*

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

Que, bajo ese marco, es oportuno recordar que desde el 14 de setiembre de 2014 (fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la LSC) la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario para el deslinde de responsabilidad disciplinaria contra un servidor público indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 728, 1057 o Ley N° 30057) está condicionada a que dicho incumplimiento se encuentre expresamente tipificado como una falta en las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (esto es, en las faltas previstas en el artículo 85 de la LSC o las faltas previstas en el RIT o RIS de la entidad). De la misma manera, es sumamente relevante tener presente que de acuerdo al artículo 91 del Reglamento de la LSC: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. (...)".

Que, de la revisión de los actuados se desprende que mediante Memorandum N° 450-2024-GRM/GGR con fecha de recepción 20 de junio de 2024, el Eco. Hugo Espinoza Palza – Gerente General Regional, remite la Resolución Gerencial General Regional de fecha 13 de junio de 2024, mediante la cual se declara de Oficio la PRESCRIPCIÓN de la potestad sancionadora en el Procedimiento Administrativo Disciplinario Caso N° 041-2023, indicando se dé cumplimiento a lo dispuesto en los artículos de la referida resolución BAJO RESPONSABILIDAD.

Que, es oportuno señalar lo previsto en el artículo 92 de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que a la letra señala: "(...) El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes (...)"; por tanto, corresponde a esta Secretaría Técnica precalificar la presunta falta administrativa en que habría incurrido el servidor WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS, en su calidad de Encargado de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, por lo que de acuerdo a la revisión del expediente y los medios probatorios obrantes, se tiene lo siguiente:

Que, el servidor WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS en su calidad de encargado de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, designado con Resolución Gerencial Regional N°224-2020-GGR/GR.MOQ de fecha 25 de setiembre de 2020, es presuntamente responsable, de haber transgredido lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057 –Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

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



# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

Fecha: 07 de Marzo del 2025

se encuentran escritas en el artículo 85° de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento de acuerdo a la directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

Que, de acuerdo a los hechos descritos, el servidor en calidad de encargado de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones. Toda vez que; mediante la Resolución Administrativa Regional N° 359-2021-ORA/GR.MOQ de fecha 15 de noviembre de 2021, se inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario, en contra de los servidores Carlos Alexander Murillo Tapia y Susana Margorie Cárdenas Rodríguez, por consiguiente la entidad a través del órgano sancionador tenía un (1) año de plazo como máximo para sancionar o archivar el procedimiento, contabilizando desde la fecha de emisión del Acto Resolutivo, en consecuencia; se tenía como plazo máximo hasta el 15 de noviembre del 2022, para emitir la resolución por la cual se disponía imponer sanción o el archivamiento del procedimiento. Sin embargo; el servidor en calidad de encargado de la Secretaría Técnica PAD remitió hacia el Órgano Sancionador (Oficina de Recursos Humanos), el proyecto de Resolución Jefatural, a través del Informe N°440-2022-GRM/ORA-ORH-STPAD, en fecha 23 de noviembre del 2022. Empero, no obra en el Expediente N° 007-2021, la formalización de la decisión adoptada por el Órgano Sancionador, apreciándose que éste devuelve los actuados a dicha Secretaría Técnica para que se realice el cómputo de plazos, ello mediante Memorándum N°01265-2022-GRM/ORA-ORH, de fecha 14 de Diciembre del 2022, es decir, el servidor realizó acciones de trámite cuando el plazo establecido por Ley, se encontraba vencido, es decir, dejó prescribir la potestad disciplinaria y sancionadora de la entidad.

En ese entender, se evidencia que el servidor no actuó con la debida diligencia respecto a impulsar el procedimiento administrativo disciplinario y no efectuó el correcto cómputo de plazo de prescripción al expediente N° 007-2021, toda vez que, el servidor debió asegurar el cumplimiento del cómputo de plazos evitando la prescripción de los procedimientos, asimismo, se debió identificar la posible sanción a aplicarse sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento antes del 15 de noviembre del 2022, según lo descrito en el párrafo anterior se tiene que mediante el Informe N°440-2022-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 23 de noviembre del 2022, se remitió el Proyecto de Resolución Jefatural, fecha en la cual ya había operado la prescripción de la potestad sancionadora, por lo cual, queda acreditada la falta atribuida al servidor Wilfredo Martin Zapata Zeballos.

#### Artículo 85°. - Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

#### d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.

Que, cabe precisar que para la comisión de esta falta debe tenerse en consideración los argumentos de la Resolución de Sala Plena N. 001-2019-SERVIR/TSC, numeral 31, en el que se estableció como precedente vinculante que: Este Tribunal del Servicio Civil considera que, en caso que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal. Asimismo, resulta pertinente invocar lo establecido en el numeral 29 de la Resolución en mención que sobre la negligencia en el desempeño de las funciones señala que es:

29. "La manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución".



# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

Fecha: 07 de Marzo del 2025

Que, por su parte, en el fundamento 32 precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil considero lo siguiente:

32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas. Por lo que se 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 u otro documento. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

Que, en ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N° 30057 sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término "desempeño" del servidor público en relación con las "funciones" exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe "negligencia" en su conducta respecto a tales funciones;

Que, el profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: "El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...) El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje"<sup>1</sup>;

## MEDIOS PROBATORIOS:

➤ Informe N° 027-2023-SSQZ-STPAD de fecha 15 de mayo de 2023, la Abg. Sara Sharleny Quintanilla Zuñiga – Abogado – Especialista remite a la Abg. Nalda Carmen Soto Marca (e) Secretario Técnico de Procesos Administrativos Disciplinarios, indicando que: "(...) el Caso N° 007-2021, instaurado en contra de los servidores Carlos Alexander Murillo Tapia y Susana Margorie Cárdenas Rodríguez, se ha verificado que este ha caído en prescripción, ello conforme a las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, así como su reglamento y la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC "

➤ Informe N°281-2023-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 10 de mayo de 2023 el Abg. Nalda Carmen Soto Marca - encargada de la Secretaria Técnica de las Autoridades Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomienda la prescripción del Expediente 041-044-047-2023 (Acumulación).

➤ Mediante Resolución Gerencial General Regional N° 089-2023-GGR/GR.MOQ de fecha 15 de mayo de 2024, se RESUELVE lo siguiente:

**"ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR DE OFICIO la PRESCRIPCIÓN de la potestad sancionadora en el Procedimiento Administrativo Disciplinario Caso N° 007-2021, instaurado en contra de CARLOS ALEXANDER MIURILLO TAPIA y SUSANA MARGORIE CÁRDENAS RPDRÍGUEZ en sus actuaciones como Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución y conforme a lo establecido en el Artículo 94° de la Ley del Servicio Civil, así como al numeral 10.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.**

**ARTÍCULO SEGUNDO. DISPONER el ARCHIVO del Procedimiento Administrativo Disciplinario - Caso N° 007-2021, por haber CONCLUIDO el mismo con la Prescripción declarada de oficio en el artículo primero de la presente resolución.**

**ARTÍCULO TERCERO. DISPONER que la Secretaria Técnica en cumplimiento de sus funciones realice las acciones indagatorias que correspondan a fin de determinar la existencia o no de responsabilidad de los funcionarios y servidores que dejaron prescribir el presente caso (007-2021)."**

<sup>1</sup> MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario; en. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

*Fecha: 07 de Marzo del 2025*

➤ Mediante Memorandum N° 173-2023-GRM/GGR con fecha de recepción 16 de mayo de 2023, el Econ. Hugo Cesar Espinoza Palza – Gerente General Regional, remite el Expediente Original que forma parte de la Resolución Gerencial General Regional N° 078-2024-GGR/GR.MOQ de fecha 15 de mayo de 2023, mediante la cual se resuelve: "ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR DE OFICIO la PRESCRIPCIÓN de la POTESTAD SANCIONADORA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, respecto a los servidores CARLOS ALEXANDER MURILLO TAPIA y SUSANA MARGORIE CARDENAS RODRIGUEZ, en su calidad de Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, por la presunta falta administrativa".

➤ Informe N°456-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 15 de mayo de 2024, Secretaría Técnica del PAD, solicitó Reconducción de Expediente a la Oficina de Recursos Humanos, indicando lo siguiente: "(...) esta Secretaría Técnica ha evaluado todos los actuados, y se ha evidenciado que, se ha notificado con Memorandum N°173-2023-GRM/GGR/ORA, el día 16 de mayo del 2023, directamente a la Secretaría Técnica del GRM; asumida en ese entonces por el Abg. Nalda Carmen Soto Marca. (...) se recomienda reconducir el presente expediente a la Oficina de Recursos Humanos, para la toma de conocimiento y efectos de cómputo de plazos, según lo establece la Ley N°30057".

➤ Informe N° 454-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 15 de mayo de 2024, la Secretaría Técnica del PAD, solicitó al Jefe de la Oficina Regional de Recursos Humanos, el Informe Escalonario de CARLOS MURILLO TAPIA y SUSANA CARDENAS RODRIGUEZ 2021-2022, deberá adjuntarse los documentos de designación y/o contrato, adendas, cese y/o cualquier otro documento generado a dicho funcionario para el ejercicio del cargo.

➤ Informe N°440-2024-GRM/ORA-ORH-ARE de fecha 06 de junio de 2024, el (e) Área de Registro y Escalonario remite lo siguiente:

- Informe Escalonario N°162-2024-GRM/ORA-ORH-ARE – Murillo Tapia Carlos Alexander.

➤ Informe N° 824-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 18 de setiembre de 2024, la Secretaría Técnica del PAD, solicitó al Jefe de la Oficina Regional de Recursos Humanos, el Informe Escalonario del servidor (a) que ocupó el cargo de Encargado o SECRETARIO TÉCNICO de las Autoridades de Procedimiento Administrativo Disciplinario, comprendido en el período de enero a diciembre del año 2022, debiendo adjuntar los memorándums, resolución de designación – cese de funciones y/o contratos.

## 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 haber 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 (...)";



# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

Fecha: 07 de Marzo del 2025

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;

Que, conforme a lo señalado y como se aprecia del cúmulo de indicios y evidencias acopiadas en la presente investigación, estaría debidamente acreditada la comisión de la falta administrativa disciplinaria en la que habría incurrido el Servidor procesado **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**, en su condición de (e) Secretario Técnico de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Moquegua, no actuó con la debida diligencia respecto a impulsar el procedimiento administrativo disciplinario y no efectuó el correcto cómputo de plazo de prescripción al expediente N° 007-2021, toda vez que, el servidor debió asegurar el cumplimiento del cómputo de plazos evitando la prescripción de los procedimientos, asimismo, se debió identificar la posible sanción a aplicarse sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento antes del 15 de noviembre del 2022, según lo descrito en el párrafo anterior se tiene que mediante el Informe N° 440-2022-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 23 de noviembre del 2022, se remitió el Proyecto de Resolución Jefatural, fecha en la cual ya había operado la prescripción de la potestad sancionadora, por lo cual, queda acreditada la falta atribuida al servidor Wilfredo Martin Zapata Zeballos, bajo ese entender, nos encontramos ante un acto de negligencia, entendiéndose básicamente como tal al omitirse la diligencia exigible al profesional en el desempeño de su actividad en el ejercicio del cargo, incurriendo así presuntamente en falta de carácter disciplinaria configurada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



## 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° 009-2024-GRM-GGR/ORA-ORH-OI al servidor procesado **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**, recepcionado por esta en fecha 11 de Diciembre del 2024 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, el mismo 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:

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

# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR

## Nº 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

Fecha: 07 de Marzo del 2025

- a) El procesado no es incapaz mental, debidamente comprobado por autoridad competente;
- b) No existe justificación brindada por el procesado por el cual pueda atribuirse algún supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, ni mucho menos prueba que así lo corrobore;
- c) Tampoco se desprende que el procesado hubiere cometido la falta imputada en cumplimiento de un deber legal, función, cargo o comisión que se le hubiese encomendado;
- d) No se desprende que el procesado habría sido inducida por la administración a través de un acto o disposición confusa o ilegal para que realicen los actos imputados;
- e) La falta cometida no fue por un actuar funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos;
- f) Tampoco se desprende que las imputaciones en contra 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 al servidor **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**:



	CRITERIOS	WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS
A	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.	Respecto al interés jurídico protegido se aprecia una afectación directa, toda vez que, no logró identificar la posible sanción a aplicarse sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento antes del 15 de noviembre del 2022. Sin embargo, mediante el Informe N°440-2022-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 23 de noviembre del 2022, remitió adjunto Proyecto de Resolución Jefatural, fecha en la cual ya había operado la prescripción de la potestad sancionadora, accionar que dejó sin responsabilidad administrativa a diversos servidores.
B	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se aprecia.
C	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	El servidor procesado al momento de la comisión de la falta actuaba en su condición (e) Secretario Técnico de Procesos Administrativos disciplinarios.
D	Las circunstancias en que se comete la infracción.	El servidor procesado, cometió la falta administrativa cuando mantenía contrato vigente con esta entidad, la infracción fue cometida en el centro de trabajo de manera dolosa.
E	La concurrencia de varias faltas.	No se advierte esta condición.
F	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se aprecia la participación de más servidores.
G	La reincidencia de la comisión de la falta	Si se advierte esta condición.
H	La continuidad en la comisión de la falta.	No se evidencia
I	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se aprecia

**A. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.**

Respecto al interés jurídico protegido se aprecia una afectación directa, toda vez que, no logró identificar la posible sanción a aplicarse sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento antes del 15 de noviembre del 2022. Sin embargo, mediante el Informe N°440-2022-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 23 de noviembre del 2022, remitió adjunto Proyecto de Resolución Jefatural, fecha en la cual ya había operado la prescripción de la potestad sancionadora, accionar que dejó sin responsabilidad administrativa a diversos servidores.

**B. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.**

No se aprecia.

# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORA-OLSG-OS-PAD

Fecha: 07 de Marzo del 2025

- C. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.  
El servidor procesado al momento de la comisión de la falta actuaba en su condición (e) Secretario Técnico de Procesos Administrativos disciplinarios.
- D. Las circunstancias en que se comete la infracción.  
El servidor procesado, cometió la falta administrativa cuando mantenía contrato vigente con esta entidad, la infracción fue cometida en el centro de trabajo de manera dolosa.
- E. La concurrencia de varias faltas.  
No existe concurrencia de varias faltas.
- F. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.  
No se aprecia la participación de más servidores.
- G. La reincidencia en la comisión de la falta.  
Si existe reincidencia.
- H. La continuidad en la comisión de la falta.  
No se evidencia.
- I. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.  
No corresponde.

## LA SANCION APLICABLE:

Que, 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° 009-2024-GRM/ORA-ORH-OI, de fecha 27 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 87° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, disponiendo al servidor **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**, imponer la **SANCIÓN de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA (30) DIAS** por las faltas administrativas disciplinarias contempladas en Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "Artículo 85, literal d);



# RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORR-OLSG-OS-PAD

Fecha: 07 de Marzo del 2025

**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, el servidor **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**, 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 la Jefa de la Oficina de Tesorería, al haber sido designado mediante Resolución Administrativa Regional N°422-2024-ORA/GR.MOQ como Órgano Sancionador 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** al servidor **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**, la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por un periodo de **TREINTA (30) 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 **WILFREDO MARTIN ZAPATA ZEBALLOS**, en la dirección domiciliaria indicada por el Área de Registro y Escalafón: Calle Arequipa N° 363-A, Segundo Piso Of.01 - Cercado, provincia Mariscal Nieto, 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 DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 001-2025-GRM/ORÁ-OLSG-OS-PAD

*Fecha: 07 de Marzo del 2025*

la modificación y aprobación de la versión actualizada de la Directiva "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 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**

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA  
ECON. FRANKLIN RINTO BACA  
JEFE DE LA OFICINA LOGÍSTICA Y SERVICIOS GENERALES  
ÓRGANO SANCIONADOR