



Trujillo, 14 de Marzo de 2025

RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL N° -2025-GRLL-GGR-GRI

VISTO:

El Informe de Precalificación N.º 000183-2024-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD, de fecha 19 de octubre del 2024, elaborado por la SEDE – Secretaría Técnica Disciplinaria del Gobierno Regional La Libertad; el Informe de Precalificación N.º 000130-2024-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD, de fecha 19 de octubre de 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N.º 30057 – «*Ley del Servicio Civil* (en adelante, «*Ley del Servicio Civil*»)», establece un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas.

Que, respecto de la potestad disciplinaria que ejercen las entidades públicas, la Ley del Servicio Civil establece en su Título V – «*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador*», las disposiciones aplicables al régimen y al procedimiento administrativo disciplinario; mismas que, una vez vigentes, deben ser aplicadas para efectos de la determinación de la responsabilidad de los servidores civiles por faltas incurridas durante o con motivo de la prestación de servicios, así como aquellas suscitadas tras la terminación del vínculo laboral. Esto tal y como lo prevé la Décima Disposición Complementaria y Transitoria del referenciado cuerpo normativo.

Que, mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, se aprobó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual accionó en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014 y se aplica a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la Entidad bajo el Régimen del Decreto Legislativo N.º 276, 728, 1057 y Ley N.º 30057.

Que, por otro lado, la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/PGSC — «*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil* (en adelante «*La Directiva*»)», en su versión actualizada y aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE, que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley; establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y exservidores de las entidades públicas del Estado.

Que, el artículo 97, en su inciso 97.1, del Reglamento General de la Ley N.º 30057 – «*Ley del Servicio Civil*», aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, señala que:

La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que,





durante ese periodo, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior.

Que, la Ley del Servicio Civil, en su artículo 94, establece que, a efectos de la prescripción: «...entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año».

Que, la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/PGSC — «Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil», en su versión actualizada y aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE, que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley; establece en su artículo 10, inciso 10.2, lo siguiente:

Conforme a lo señalado en el artículo 94 de la LSC, entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario.

Que, el artículo 106., inciso a), del Decreto Supremo N.º 40 - 2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, determina la facultad del Órgano Instructor para abrir el procedimiento administrativo disciplinario, recomendar la aplicación de una sanción determinada, el cambio de ésta o archivo del mismo.

Que, a efectos del cumplimiento de la Ley N.º 30057 —Ley del Servicio Civil—; el Decreto Supremo 040-2014-PCM —Reglamento General de La Ley N.º 30057— y la Directiva N.º 02-2015- SERVIR/GPGSC —Régimen Disciplinario y Procedimiento sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil—, se realiza el desarrollo de la presente resolución en la estructura a continuación presentada:

1. Identificación del servidor o exservidor civil, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta

En cumplimiento de la correcta connotación normativa que se le debe otorgar al imputado de los cargos y la calidad de servidor o exservidor, es menester el traer a colación el apartado titulado «II. ANÁLISIS», fundamento 2.10., del Informe Técnico N.º 0712-2021-SERVIR-GPGSC; el cual establece que:

(...)

2.10. (...) la condición de servidor o exservidor, para efectos disciplinarios, depende del momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria. Es decir, dicha condición no varía con la desvinculación (en el caso del servidor) o el reingreso bajo el mismo u otro régimen laboral o de carrera (en el caso de los exservidores) a la administración pública (énfasis agregado).





A continuación, se identifica al Subgerente de Estudios Definitivos quien, a temporalidad de los hechos acontecidos, fue designado como tal mediante Resolución Ejecutiva Regional N.º 2043-2017-GRLL-GOB (24.10.2017) y cesado del cargo por Resolución Ejecutiva Regional N.º 1887-2019-GRLL-GOB (19.06.2019).

- Nombres:

- Carlos Rafael Torres Mosqueira: Subgerente de Estudios Definitivos (Régimen Laboral FAG).

2. Descripción e identificación de los hechos señalados en la denuncia, reporte o informe de control interno, así como obrantes en el Informe de Precalificación respectivo

2.1. Descripción de los hechos generadores de la presente resolución:

Con fecha 24.10.2017, el Arq. Carlos Rafael Torres Mosqueira fue designado como Subgerente de Estudios Definitivos mediante Resolución Ejecutiva Regional N.º 2043-2017-GRLL-GOB.

Mediante OFICIO N.º 583-2024-GRLL-GGR-GRI-SGED, de fecha 01 de julio de 2024, la Subgerencia de Estudios Definitivos informa a la Secretaría Técnica de la Entidad sobre la no tramitación del Informe de Precalificación N.º 131-2018-GRLL-GGR-GR-SGRH-ST (11.06.2018).

Mediante Resolución Ejecutiva Regional N.º 1067-2024-GRLL-GGR, de fecha 23 de setiembre de 2024, se resuelve lo siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar de oficio la PRESCRIPCIÓN de la acción disciplinaria a que hubiera lugar contra el servidor CESAR DAVID SALIRROSAS GOMEZ.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Disponer el correspondiente deslinde de responsabilidades, a cargo de la Secretaría Técnica Disciplinaria de la Entidad.

Por Memorándum N.º 1054-2024-GRLL-GGR, de fecha 03.10.2024, la Gerencia General Regional dispone que SEDE – Secretaría Técnica Disciplinaria de la Entidad proceda a realizar el correspondiente deslinde de responsabilidades.

Se procedió a realizar el deslinde de responsabilidades mediante el Informe de Precalificación N.º 000183-2024-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD (19.10.2024), elaborado por la SEDE – Secretaria Técnica Disciplinaria del Gobierno Regional La Libertad, que contiene —valga la redundancia— la precalificación efectuada respecto de la presunta falta cometida por el imputado Carlos Rafael Torres Mosqueira; quien, se señala, habría incurrido por **omisión** en la falta administrativa ubicada en el artículo 85, inciso d) – «La negligencia en el desempeño de las funciones», de la Ley N.º 30057 – «Ley del Servicio Civil».





Identificación de los hechos relevantes señalados en la denuncia que justifican la apertura del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario con relación a los antecedentes descritos y sus consideraciones

Con fecha 24.10.2017, el Ing. Carlos Rafael Torres Mosqueira fue designado como Subgerente de Estudios Definitivos mediante Resolución Ejecutiva Regional N.º 2043-2017-GRLL-GOB.

Mediante Oficio N.º 239-2018-GRLL-GGR-GRA-SGRH-ST, de fecha 11 de junio de 2018, la Secretaría Técnica Disciplinaria de la Entidad NOTIFICÓ al Subgerente de Estudios Definitivos, quien fungía como representante del Órgano Instructor, el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N.º 131-2018-GRLL-GGR-GRA-SGRH-ST, recomendando la apertura de procedimiento administrativo disciplinario al servidor CÉSAR SALIRROSAS GOMEZ por la comisión de presunta actuación irregular en la ejecución de la Obra: «*FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD RESOLUTIVA PARA ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD DEL HOSPITAL CÉSAR VALLEJO MENDOZA, COMO ESTABLECIMIENTO DE SALUD, CATEGORÍA II-1, SANTIAGO DE CHUCO, LA LIBERTAD*»...;

A través del Informe N.º 065-2024-JOG, de fecha 27 de junio de 2024, la servidora Julissa Ocola Gadea informa a la Subgerencia de Estudios Definitivos sobre el aparente extravío del expediente disciplinario y, por tanto, sobre la clara inacción de trámite correlativo al informe de precalificación previamente referenciado; apareciendo en el sistema solo que el mencionado expediente consta de 136 folios.

Que, en la misma línea de ideas y por medio del Informe N.º 149-2024-GRLL-GGR-GRI-SGOS (...), el servidor César David Salirrosas Gómez informa desconocer la ubicación del expediente en cuestión, adjuntando una captura de pantalla por la cual se advierte que, en su oportunidad, tuvo contacto con dicho expediente; empero, expresa que desde el 06 de julio de 2018 no ha existido movimiento ni impulso de su trámite; coligiendo que su última ubicación a la data de extraviado fue la Subgerencia de Estudios Definitivos.

Con fecha 19.06.2019, el encausado fue CESADO en el cargo mediante Resolución Ejecutiva Regional N.º 1887-2019-GRLL-GOB.

Tras el paso de los años y debido a la inacción sobre el trámite y el expediente del procedimiento administrativo disciplinario que nos atañe, se evidencia que tal prescribió en poder del mencionado Subgerente de Estudios Definitivos: Carlos Rafael Torres Mosqueira; por lo que amerita aperturar investigación para determinar la responsabilidad por la aparente inacción funcional como representante del Órgano Instructor, según la normativa





de la materia; así como por el aparente extravío del expediente disciplinario mencionado reiteradas veces.

En el tenor de lo dicho, se procedió a realizar el deslinde de responsabilidades mediante el Informe de Precalificación N.º 000183-2024-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD (19.10.2024), elaborado por la SEDE – Secretaria Técnica Disciplinaria del Gobierno Regional La Libertad, que contiene —valga la redundancia— la precalificación efectuada respecto de la presunta falta cometida por el imputado Carlos Rafael Torres Mosqueira; quien, se señala, habría incurrido por **omisión** en la falta administrativa ubicada en el artículo 85, inciso d) – «*La negligencia en el desempeño de las funciones*», de la Ley N.º 30057 – «*Ley del Servicio Civil*».

2.2. Subsunción de los hechos descritos a la norma

Es menester señalar que la demora o negligencia en el ejercicio de la competencia o la inoperancia en su ejercicio; cuando ello corresponda, constituye falta disciplinaria imputable a la autoridad respectiva, entendiéndose que el ejercicio de la competencia es un deber público. Esto en concordancia con el artículo 2, inciso d), de la Ley N.º 28175 – «*Ley Marco del Empleo Público*», el cual señala que:

«Artículo 2.- Deberes generales del empleado público

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

(...)

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio.»

- Lo citado guarda concordancia con el artículo 16, inciso a), de la misma norma referenciada en el considerando anterior; texto que señala:

«Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.»

En dicho tenor, es necesario señalar que, en efecto, el PLAZO PRESCRIPTIVO al que se refiere el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil ha obrado EN EXCESO; razón por la cual se ha declarado la PRESCRIPCIÓN de la acción disciplinaria que nos ocupa. Lo dicho por cuanto el mismo articulado establece que: *La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. ...entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.*

En concordancia, el artículo 97, en su inciso 97.1, del





Reglamento General de la Ley N.º 30057 – «Ley del Servicio Civil», aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, señala que:

La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese periodo, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior.

Mientras que en su inciso 97.3 se establece que: «La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente (subrayado y énfasis agregados)».

Asimismo, la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/PGSC — «Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil», en su versión actualizada y aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE, que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley; establece en su artículo 10, inciso 10.2, lo siguiente:

Conforme a lo señalado en el artículo 94 de la LSC, entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario.

Conforme a las fechas descritas, cabe resaltar que el Informe de Precalificación N.º 131-2018-GRLL-GGR-GRA-SGRH-ST fue notificado mediante Oficio N.º 239-2018-GRLL-GGR-GRA-SGRH-ST y con fecha 11 de junio de 2018; por lo que la prescripción de dicho PAD ya habría tomado lugar a la data 11 de junio de 2019. Lo señalado teniendo en cuenta que la falta ya había sido conocida por la Subgerencia de Recursos Humanos y SEDE – Secretaría Técnica Disciplinaria con anterioridad a la emisión de dicho informe, pero con fecha incierta según el expediente alcanzado. Por tanto, resulta aparente que también ha prescrito, a la fecha actual, la acción administrativa relacionada a la responsabilidad administrativa funcional del Subgerente de Estudios Definitivos: Carlos Rafael Torres Mosqueira, teniendo en cuenta que desde la potencial fecha de cometida su falta (11 de junio de 2019) han transcurrido más de cinco años.

Ante los hechos expuestos, se **PRESUME** que el imputado, Ing. Carlos Torres Mosqueira, habría permitido la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente al Informe de Precalificación N.º 131-2018-GRLL-GGR-GRA-SGRH-ST, de fecha 11 de junio de 2018, seguido contra el servidor CÉSAR SALIRROSAS GOMEZ por la comisión de presunta actuación irregular en la ejecución de la Obra: «*FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD RESOLUTIVA PARA ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD DEL HOSPITAL CÉSAR VALLEJO MENDOZA, COMO ESTABLECIMIENTO DE SALUD, CATEGORÍA II-1, SANTIAGO DE CHUCO, LA LIBERTAD*»...;





y mediante el cual se recomendaba la apertura del mismo. Lo señalado, por cuanto se habría prescindido de cumplir con la función de Órgano Instructor contenida en el artículo 93 del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM – «Reglamento de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil», el cual reza que: «(...) b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos (...) es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción»; afectando, a su vez, el ejercicio de la competencia contenida en el artículo 94 de la Ley N.º 30057 – «Ley del Servicio Civil»: «La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (03) años, contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces (...)».

No obstante, la facultad para declarar la prescripción PAD recae, únicamente, en el Titular de la Entidad, en concordancia con el artículo 97, inciso 97.3., del Reglamento de la Ley del Servicio Civil:

«97.3. La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.»

Por lo tanto, mientras no exista declaración expresa, es menester realizar la debida apertura del procedimiento que nos atañe.

Que, tras la apertura y continuación del trámite correspondiente, resulta obligatoria la comunicación por parte de la Subgerencia de Recursos Humanos al titular de la Entidad respecto de la prescripción, de así ser, relativa a la responsabilidad del encausado: Arq. Carlos Torres Mosqueira.

Que, el artículo 246, inciso 4, del TUO de la Ley N.º 27444 – «Ley del Procedimiento Administrativo General», regula la tipicidad como principio de la potestad sancionadora de las entidades, el cual restringe las conductas administrativamente sancionables a aquellas infracciones expresamente tipificadas como tales en norma con rango de ley, sin que se admitan la interpretación extensiva o analogía.

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, la comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente, siendo que el artículo 85, inciso d), propios de la Ley del Servicio Civil, tipifica como falta de carácter disciplinario la negligencia en el desempeño de las funciones; y que, según su gravedad, puede ser sancionada con suspensión temporal o con destitución.

Que, de acuerdo con el artículo 39 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el servidor tiene como obligación: a) Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público. (...) d) Salvaguardar los





intereses del estado y emplear austeramente los recursos públicos. Los recursos y el personal a su cargo se asignan exclusivamente para el servicio oficial.

Que, la Secretaría Técnica, en el marco de lo establecido en la Ley N.º 30057 – «Ley del Servicio Civil»; y el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM – «Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil», tiene como una de sus funciones efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos, precisando que la Secretaría Técnica no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son VINCULANTES; en armonía con el artículo 13, inciso 13.1, de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, el cual precisa que el Órgano Instructor puede apartarse de las conclusiones del informe de la Secretaría Técnica por considerarse no competente o por considerar que no existen razones para iniciar el PAD. En ambos casos, debe argumentar las razones de su decisión.

En virtud de lo establecido en el artículo 8, inciso 8.2, literal f), de la citada Directiva, la Secretaría Técnica emite 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, así como al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación para su archivamiento.

Que, en consecuencia, se entiende la calidad atribuida a la Gerencia Regional de Infraestructura como Órgano Instructor; despacho que apertura —de ser el caso—, encamina la investigación respectiva y cuyo Informe Instructor no constituirá —para el caso concreto— la imposición de una sanción. Lo dicho conforme a la prognosis de, valga la redundancia, sanción ubicada en el Informe de Precalificación obrante; siendo que, en concordancia con el artículo 90 – «La suspensión y la destitución», propio de la Ley del Servicio Civil; la competencia de este despacho no es la de sancionar.

Que, conforme lo establece el ya mencionado el artículo 8, inciso 8.2., literal f), de la citada Directiva; la Secretaría Técnica emite el Informe de Precalificación N.º 0000183-2024-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD (...); sustentando la procedencia a la apertura del procedimiento debido e identificando la posible sanción a aplicarse como la SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN; y a esta Gerencia como Órgano Instructor competente según la prognosis de sanción realizada respecto a la gravedad de los hechos.

Que, en ese sentido, resulta necesario investigar a fondo los hechos expuestos en la denuncia y determinar su veracidad en mérito al Principio de Verdad Material; por lo que SEDE- SECRETARÍA TÉCNICA DISCIPLINARIA recomendó APERTURAR Procedimiento Administrativo Disciplinario al(los) servidor(es) imputado(s) en la presente resolución, por la presunta comisión de las infracción(es) prevista(s) en el informe de precalificación correlativo; considerando que SU RECOMENDACIÓN DE ABRIR Procedimiento Administrativo Disciplinario no significa sanción administrativa, pues la calificación primigenia puede ser desvirtuada con la investigación que se desarrolla en el íter procesal. En consecuencia, la presente resolución no constituye agravio para el servidor público investigado.





Que, este despacho considera de manera armónica la necesidad **APERTURAR** PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO al(los) servidor(es) **Carlos Rafael Torres Mosqueira** por la presunta comisión (por concepto de omisión) de la infracción(es) prevista(s) en la presente resolución. Se precisa, nuevamente, que **los actos provenientes del órgano disciplinario de apoyo y el acto inicial del órgano instructor de un PAD no significan sanción administrativa, pues la calificación primigenia puede ser desvirtuada con la investigación que se desarrolla en el íter procesal; en consecuencia, este no constituye agravio para el servidor público investigado.**

3. Medios probatorios presentados:

- OFICIO N.º 583-2024-GRLL-GGR-GRI-SGED (01 de julio de 2024);
- Informe N.º 065-2024-JOG (27 de junio de 2024);
- Informe N.º 149-2024-GRLL-GGR-GRI-SGOS (...);
- Informe de Precalificación N.º 0000183-2024-GGR-GRA-SGRH-STD (19.10.2024) y actuados;
- Resolución Ejecutiva Regional N.º 2043-2017-GRLL-GOB (24.10.2017);
- Resolución Ejecutiva Regional N.º 1887-2019-GRLL-GOB (19.06.2019).

4. Norma jurídica presuntamente vulnerada.

4.1. Sobre la normativa funcional vulnerada

- ❖ **Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM – «Reglamento de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil».**

Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

(...)

b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos (...) es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

- ❖ **Manual de Organización y Funciones de la Sede Central del Gobierno Regional de La Libertad, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N.º 649-2015-GRLL/PRE, con fecha de aprobación 23 de marzo del 2015.**

«8.3.7.5 Descripción de los Cargos





1. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

(...)

l) Cumplir otras funciones que se les asigne.»

4.2. Sobre la normativa vulnerada por el incumplimiento de las funciones

❖ Ley N.º 28175 – «Ley Marco del Empleo Público».

«Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.»

❖ Ley N.º 30057 – «Ley del Servicio Civil».

«Artículo 94. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (03) años, contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces (...).»

5. Tipicidad de la Falta:

❖ Ley N.º 30057 – «Ley del Servicio Civil».

Título V.- Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador

Capítulo I.- Faltas

«Artículo 85.- Faltas de Carácter Disciplinario

(...)

d) Negligencia en el desempeño de las funciones».

6. La Medida Cautelar:

Ninguna medida cautelar determinada.

7. La posible sanción que presuntamente corresponde a la falta imputada:

Que, de conformidad con el artículo 88 de la Ley N.º 30057 – «Ley del Servicio Civil», se establece que las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce meses y c) destitución.





Que, según con el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas según su menor o mayor gravedad; sin embargo, su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática, debiendo contemplarse en cada caso, no solo la naturaleza de la infracción, sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante.

Que, en concordancia con el Principio de Razonabilidad, ubicado en el Artículo IV, inciso 1, numeral 1.4., de la Ley del Procedimiento Administrativo General, el que regula el procedimiento administrativo bajo un criterio de proporcionalidad; se señala que las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrativos; deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y mantener la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deban tutelarse, a fin de que respondan a los estrictamente necesarios para la satisfacción de su cometido.

Que, conforme a la Resolución de La Sala Plena N.º 001-2019-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano, con data 01 de abril del 2019, se establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria referente a la aplicación del Principio de Tipicidad en los casos que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de sus funciones; pues 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 una de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.

Que, al respecto, la falta de negligencia por omisión, según el citado precedente administrativo de imperativa observancia, implica el dejar de realizar las acciones que, por deber y obligación, el servidor público debe realizar en el marco de sus funciones; entendiéndose a tal, además, como “...*la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo*” (Art. 98., inciso 98.3, RLSC). *Contrario sensu*, la acción resulta en la realización de una conducta prohibida, contraria a derecho o aquella mal realizada, la cual provoca un efecto lesivo.

Que, en el presente caso, la falta incurrida por parte del imputado se ubica en el supuesto de **omisión**; esto por cuanto se habría obviado el realizar las funciones de apertura e investigativas propias del Órgano Instructor conforme el artículo 93, numeral 93.1, del Reglamento de la Ley N.º 30057 – «*Ley del Servicio Civil*», permitiendo que opere la prescripción contemplada en el artículo 94 de la ya mencionada Ley.

Que, en el referido contexto, y en correspondencia a lo estipulado en el artículo 14, inciso 14.3, de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC; la Secretaría Técnica propuso la siguiente sanción:

- **SUSPENSION sin goce de remuneración**, de acuerdo con lo señalado en el literal b) del artículo 88 de la Ley N.º 30057 – «*Ley del Servicio Civil*».





Que, la comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente, siendo que las supuesta(s) falta(s) administrativa(s) disciplinaria(s) que nos convoca(n) se encuentra(n) consignada(s) correctamente según el Informe de Precalificación N.º 0000183-2024-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD (19.10.2024).

Que, el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil señala que la aplicación de la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las siguientes condiciones: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento y c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta; d) Las circunstancias en que se comete la infracción; e) La concurrencia de varias faltas; f) La participación de uno o más servidores de la Comisión de la falta o faltas; g) La reincidencia en la comisión de la falta; h) La continuidad en la comisión de la falta; i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

8. Identificación del Órgano Instructor competente para disponer el inicio del PAD

En concordancia a los artículos 89 y 90 de la Ley N.º 30057 – «Ley del Servicio Civil», correlativos al artículo 93 del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, se extrae:

Que, para la prognosis de sanción se ha establecido que, en el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona a su vez, mientras que el jefe de recursos humanos oficializa dicha sanción; en caso se arribe a la sanción de suspensión sin goce de remuneración, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos es el encargado de sancionar y oficializarle; para el caso de la destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor y se atribuye al titular de la entidad el rol de órgano sancionador, así como la función de oficializar dicha sanción.

Que, considerando los artículos precedentes, la instrucción estará a cargo de la Gerencia Regional de Infraestructura.

Cuadro N.º 1: Autoridades PAD¹

Sanción	Fase instructora	Fase sancionadora	Oficializa
Amonestación	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de la ORH o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato	Jefe de la ORH o que haga sus veces	Jefe de la ORH o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de la ORH o el que haga sus veces	Titular de la entidad	Titular de la entidad





9. Plazo para presentar Descargos y la Autoridad Competente para recibirlos:

Que, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 93 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, corresponderá otorgar al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución, a efecto que presente sus descargos con los fundamentos de hecho y de derecho que considere pertinentes, los cuales deberán estar dirigidos a la Gerencia Regional de Infraestructura.

Asimismo, se da a conocer el derecho a solicitar prórroga del plazo señalado, siempre que la solicitud de ésta se encuentre dentro de los primeros cinco (05) días hábiles; como lo establecen el artículo 16, inciso 16.1, de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Dicho plazo adicional será materia de juicio bajo un marcado criterio de razonabilidad en favor de establecer un plazo necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa a plenitud y de la manera óptima. ***Si el Órgano Instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial;*** como lo establecen el artículo 16, inciso 16.2, de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC.

10. Los Derechos y las Obligaciones del Servidor Civil en el trámite del Procedimiento:

Que, de acuerdo con el artículo 35 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el servidor tiene derecho a:

(...)

I) *Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afín, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, invitaciones congresales y policiales; ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones; inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con la entidad. Si al finalizar el proceso se demostrará la responsabilidad, el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y de la defensa especializados.*

II) (...).

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- ABRIR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO al servidor (a efectos de PAD) **Carlos Rafael Torres Mosqueira**, por la presunta responsabilidad de carácter disciplinario tipificada en el artículo 85, inciso d) – «*La negligencia en el desempeño de las funciones*», de la Ley N.º 30057 – «*Ley del Servicio Civil*».





ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente resolución al servidor (a efectos de PAD) **Carlos Rafael Torres Mosqueira**, conjuntamente con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de conformidad a lo prescrito por el artículo 93 de la Ley N.º 30057; en concordancia con el artículo 106 y 107 del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM; así como de los artículos 15 y 16 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/CPGSC; y en observancia del artículo 20 de la Ley N.º 27444 – «*Ley del Procedimiento Administrativo General*», en el orden de prelación respectivo, de ser necesario.

ARTICULO TERCERO.- OTORGAR el plazo de CINCO (05) DIAS HÁBILES, con derecho a prórroga, computados desde el día siguiente de la notificación de la presente resolución para que presente sus descargos y las pruebas que consideren pertinentes ante el Órgano Instructor recaído en esta Gerencia Regional, en uso de su derecho de defensa.

ARTICULO CUARTO.- TENER PRESENTE los derechos y obligaciones de los servidores procesados, establecidos en el artículo 96 del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, en lo que fuera aplicable.

ARTICULO QUINTO.- PRECISAR que todos los servidores públicos tienen derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación, y los otros derechos precisados en el artículo 93, inciso 93.1 de la Ley N.º 30057 – «*Ley del Servicio Civil*».

ARTICULO SEXTO.- COMUNICAR a Secretaria Técnica Disciplinaria la ocurrencia de los actuados.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Documento firmado digitalmente por
JORGE LUIS BRINGAS MALDONADO
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

