

# Resolución Directoral N° 118 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, **02 ABR 2025**

## VISTO:

El Informe de Órgano Instructor N° 008-2025-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR"MAMLL"-A-DC. de fecha 18 de marzo de 2025, la Carta de Órgano Instructor N° 136-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, notificado con fecha 27 de marzo de 2024, el Informe de Precalificación N° 26-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de fecha febrero de 2024, y demás actuados vinculados al Expediente N° 34-2023-HRA/ST, respecto del proceso seguido contra el servidor **PELAYO LEON LOPEZ**, y;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; estableciéndose un nuevo régimen sancionador y procedimiento administrativo disciplinario;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia desde el día 14 de septiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme se señala en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria;

Que, mediante 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, cuya versión ha sido actualizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron precisiones respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, señalando que dichas disposiciones resultan aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057; y, que, desde el 14 de setiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y en el Título VI del Libro I de su Reglamento General, para todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales mencionados, por hechos cometidos a partir de la fecha indicada;

Que, el quinto párrafo del artículo 106° del Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del servicio Civil, establece que la Fase Instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al Órgano Sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

Que, el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece que los PAD<sup>1</sup> instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario

<sup>1</sup> Procedimientos administrativos disciplinarios.



# Resolución Directoral N° 118 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 02 ABR 2025.....

previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento; asimismo, la misma Directiva en el Anexo E establece la estructura que debe contener el acto de sanción disciplinaria;

Que, el artículo 91° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil dispone que, "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley". "La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor";



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

Que, el anexo E (Estructura del Informe de Órgano Instructor del PAD) contenido en la Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, establece la siguiente estructura:

- 
1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
  2. La identificación de la falta imputada, así como de la norma jurídica presuntamente vulnerada.
  3. Los hechos que determinaron la comisión de la falta y los medios probatorios en que se sustentan.
  4. Su pronunciamiento sobre la comisión de la falta.
  5. La recomendación del archivo o de la sanción aplicable, de ser el caso.
  6. El proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento, debidamente motivado.

Que, en dicho contexto se procede a desarrollar cada una de las partes de la estructura establecida según corresponda;

# Resolución Directoral N° 118 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 02 ABR 2025

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

NOMBRES Y APELLIDOS	PELAYO LEON LOPEZ
CARGO OCUPADO DURANTE LA COMISIÓN DE LOS HECHOS	Biólogo
UNIDAD ORGANICA	Servicio de Patología Clínica - Hospital Regional de Ayacucho.
DOMICILIO REAL Y PROCESAL	Jr. Perú 113 del distrito de Ayacucho, provincia Huamanga – región Ayacucho.

2. Antecedentes y documentos que originaron el inicio del procedimiento:

- 2.1. Informe de precalificación N° 26-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de fecha febrero de 2024, la secretaria Técnica de Procesos Disciplinarios recomienda abrir Proceso Administrativo Disciplinario al servidor **PELAYO LEON LOPEZ**, identificado con DNI N° 28306413, por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el literal **n)** El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

En vista que, presuntamente habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo los días 01 y 16 de abril del 2023, toda vez que no cuenta con el marcado de reloj biométrico durante los días antes mencionado correspondiente al mes de abril, situación puesta en conocimiento por parte de su jefe inmediato, pues el servidor dejó desatendidos los servicios que se le asignaron.

- 2.2. Carta N° 136-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, notificado con fecha 27 de marzo de 2024, el Jefe de Unidad de Personal Inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor PELAYO LEON LOPEZ, identificado con DNI N° 28306413, por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el literal **n)** El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, ya que habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo los días 01 y 16 de abril del 2023, toda vez que no cuenta con el marcado de reloj biométrico durante los días antes mencionado correspondiente al mes de abril, situación puesta en conocimiento por parte de su jefe inmediato, pues el servidor dejó desatendidos los servicios que se le asignaron.

3. Descripción de los hechos identificados producto de la investigación realizada

Que, el servidor PELAYO LEON LOPEZ en su condición de Biólogo del Departamento de Patología Clínica del Hospital Regional de Ayacucho,



# Resolución Directoral N° 118 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 02 ABR 2025

presuntamente habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo de acuerdo al Récord de Asistencia del mes de abril de 2023 (a fojas 06) toda vez que, durante los días, 01/04/2023 y 16/04/2023, se advierte que no cuenta con el registro de marcado en el reloj biométrico (entrada - salida) de su centro de labores del Departamento de Servicio Social, tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio", horario que comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del centro de trabajo, lo cual no cuenta.

#### 4. Norma jurídica presuntamente vulnerada

La presunta conducta investigada contra el servidor PELAYO LEON LOPEZ, en su condición de Biólogo del Departamento de Patología Clínica del Hospital Regional "Miguel Ángel Mariscal Llerena" de Ayacucho, se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

#### Ley N° 30057- LEY DE SERVICIO CIVIL

#### 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:

En su literal: **n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.**

#### 5. Fundamentación de las razones por las que se archiva. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.

##### a. razones por las que se archiva

Este Órgano Sancionador – en concordancia con criterio adoptado por el Órgano Instructor respecto a la responsabilidad del servidor investigado en la comisión de la falta-, del análisis y evaluación de los actuados ha llegado al convencimiento de que la falta atribuida al servidor no está probada en razón de que, más allá de una duda razonable, los hechos que se le atribuyen no han sido probados, ello teniendo en cuenta que la duda razonable está basada en la razón y el sentido común y está lógicamente conectada a la evidencia o ausencia de evidencia. Probar más allá de una duda razonable no implica prueba hasta una certeza absoluta, sino que la duda razonable resulta cuando del examen probatorio no es posible tener convicción racional respecto de los elementos de la responsabilidad y, por lo tanto, no se cuenta con las pruebas requeridas para proferir una decisión sancionatoria, que desvirtúe plenamente la presunción de inocencia;

##### b. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.

Que, en atención al descargo presentado con registro de ingreso 3829, N° de registro documentario 8125822 de fecha 01 de abril de 2024, presentado por el



# Resolución Directoral N° 118 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 02 ABR 2025

servidor PELAYO LEON LOPEZ, identificado con DNI N° 28306413, del mismo se desprende respectivamente:

## POR CUANTO A LOS HECHOS:

**PRIMERO:** Que, con fecha 27 de marzo del 2023 tomo conocimiento sobre la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario, imputación hecha sobre incumplimiento injustificado de jornada de trabajo los días 01 y 16 de abril de 2023.

Que, el servidor Pelayo León López, en el descargo presentado acepta haber sido válidamente notificado por el Órgano Instructor y se le emplaza los cargos atribuidos ante su persona y se instaura Proceso Administrativo Disciplinario en relación al Informe de Precalificación N° 26-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST; a hechos con presunta falta en su condición de Biólogo del Departamento de Patología Clínica del Hospital Regional de Ayacucho, presuntamente habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo de acuerdo al Récord de Asistencia del mes de abril de 2023 (a fojas 06) toda vez que, durante los días, 01/04/2023 y 16/04/2023, se advierte que no cuenta con el registro de marcado en el reloj biométrico (entrada - salida) de su centro de labores del Departamento de Servicio Social.

**SEGUNDO:** Que, realizó su cambio del 01 de abril de 2023 (Guardia Diurno) con la Bióloga Banessa Apaico Huamani para el turno noche del 03 de abril de 2023, recepcionado en control de asistencia con fecha 31 de marzo de 2023. Asimismo, realizo su cambio de turno referente al día 16 de abril de 2023 (guardia diurno) a solicitud del biólogo Gilmer Samuel Joyo Zaga para la guardia nocturna del 11 de abril de 2023, recepcionado en control de asistencia con fecha 11 de abril de 2023. Haciéndose efectivo los cambios y los marcados en el reloj biométrico, corroborado con el cuaderno de ocurrencias diarias del laboratorio de emergencia.

Si bien es cierto que el Biólogo efectuó el cambio de turno, mismo se colige en las papeletas de cambio de turno que respectivamente se detalla:

- Turno programado: 01 de abril de 2023 (Guardia Diurna); Cambio de turno: 03 de abril de 2023 (Guardia Noche), cumplió con su guardia, conforme se verifica del control de asistencia.
- Turno programado 16 de abril de 2023 (Guardia Diurna); Cambio de turno 11 de abril de 2023 (Guardia Noche), cumplió con su guardia, conforme se verifica del control de asistencia.

Por lo tanto, los cambios efectuados son debidamente autorizados y cumplidos conforme a los cambios establecidos por los servidores, del cual queda verificado.

**TERCERO:** respecto al punto 3.2.1. sobre el cambio de turno, donde se observa la existencia del sello de la jefatura del Departamento de Patología Clínica Dra. María Victoria Vera Chalco y sello de visto de bueno del Área de Control de Asistencia sin la firma correspondiente, el suscrito entrego a la secretaria del Departamento



# Resolución Directoral N° 118 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

02 ABR 2025

Ayacucho, .....

de Patología Clínica las solicitudes de cambio para su trámite correspondiente ante el área de Control de Asistencia con fecha 28 de marzo de 2023, en vista que no hubo respuesta alguna se procedió a solicitar con una nueva papeleta de cambio con la firma y sello de mi jefatura el cual si procedió favorablemente como consta en las papeletas de cambio 558-753, con firma y sello de Control de Asistencia.

Si bien es cierto que el servidor investigado a efectuado cambios de turno conforme se verifica de los medios probatorios presentados en su descargo, y como tal no habría cometido la presunta falta atribuida, ya que a la vez dio cumplimiento estricto de sus funciones conforme se aprecia del Control de Asistencia y papeletas de cambio de turno debidamente autorizados por los órganos respectivos.

Es de precisar que, en atención al artículo 50° y 51° del Reglamento Interno de Trabajador del Hospital Regional de Ayacucho, Los cambios de Turnos como acción administrativa del Jefe del Departamento deben ser comunicados con una anticipación de 24 horas y las papeletas de reemplazo de turnos a solicitud de los trabajadores deben ser presentados a la dirección de Recursos Humanos con un plazo de 48 horas antes de realización, y el trabajador reemplazante cubrirá el turno del trabajador reemplazado, sin mediar permisos u otros similares. Los reemplazos de turno solo serán aceptados hasta un máximo de dos (02) por mes.

Por lo tanto, los cambios efectuados no exceden de la cantidad de días permitidos por la norma interna, en tal sentido el servidor no ha incurrido en ninguna falta administrativa que sea materia de sanción.

En ese sentido, de acuerdo a los señalado en el literal c) del artículo 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil, siendo en el presente caso por "El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada".

Considerando el hecho materia de imputación fue causada por ejercicio de un deber legal, en vista de que **el servidor estuvo facultado para ausentarse del turno en que estaba programado, ya que contaba con papeletas de cambio de turno de los días 01 y 16 de abril de 2023 respectivamente autorizados, conforme se acredita con los medios probatorios presentados y obran en el expediente;** por lo que, dicha conducta esta eximida de responsabilidad administrativa disciplinaria; por lo tanto, determina la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente ante la concurrencia del ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada debidamente comprobada conforme lo estipula en artículo 104°



# Resolución Directoral N° 118 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 02 ABR 2025

del Reglamento de la Ley del Servicio Civil; en consecuencia, **este despacho recomienda declarar NO HA LUGAR el presente caso materia de imputación.**

Asimismo, de lo señalado y la descripción de los hechos, el artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala 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. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. 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".



Al respecto es necesario recordar el espíritu de la Ley de Servicio Civil N° 30057, al iniciarse las investigaciones de un caso en concreto, tiene la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria y que la mencionada acción se encuentre expresamente señalada en el artículo 85° del mismo cuerpo normativo, se subsumen en las leyes conexas que señala a la Ley o que las áreas encargadas de realizar la investigación cuenten con la competencia respectiva (que se haya constituido la falta), en consecuencia, conforme al descargo presentado por el presunto infractor se aprecia debida fundamentación de los hechos, desestimando la imputación en su contra.

Cabe precisar, que el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, determina que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Consecuentemente, las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificados como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable.



No obstante, respecto a la vulneración al principio de tipicidad en cuanto a la determinación de la norma presuntamente vulnerada.

El principio de tipicidad exige, cuando menos: (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de Ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria. (ii) Que las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable. (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que

# Resolución Directoral N° 118 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 02 ABR 2025

razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada una de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se le atribuye al servidor.

## **Vulneración de los criterios de graduación de las sanciones administrativas (principio de Proporcionalidad y Razonabilidad)**

Para proponer la sanción de Destitución, el Secretaria Técnica no ha tomado en cuenta los "Criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo Disciplinario regulado por la Ley 30057", aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, donde se ha establecido los criterios de graduación de las sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario;

El numeral 15 del citado precedente establece "(...) En ese sentido, el principio de razonabilidad de sugerir una valoración respecto al resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a ese resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: adecuación, de necesidad y proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. (...) el numeral 21 establece:" Por consiguiente, en observancia de tales criterios, al determinar la sanción a imponer en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario debe atenderse a : (i) la elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (...) la elección de la falta disciplinaria más idónea;

Para determinar la sanción administrativa disciplinaria a imponer, las entidades deberán fundamentar su decisión sobre la base de los criterios de graduación establecidos en el numeral 90 del citado precedente.

Alude al mismo precedente vinculante y señala que para proponer la sanción de destitución, la Secretaria Técnica no ha tomado en cuenta para nada criterios establecidos por el precedente tales como:

- Intencionalidad en la conducta del infractor, que en ningún momento su persona actuó con dolo, en vista que el servidor previamente contaba con una autorización de cambio de turno.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, (jamás obro con dicho ánimo, por el contrario, ni siquiera tenía conocimiento de la infracción.
- Circunstancias en que comete la infracción, el servidor asistió con normalidad a su centro laboral en el turno reprogramado en base a la papeleta de cambio de turno efectuado y debidamente autorizado, y como tal, no ha incurrido en ninguna falta.



# Resolución Directoral N° 118 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 02 ABR 2025

- Concurrencia de varias faltas, en la que se le imputa la comisión de una única falta, donde no se logra asimilar la propuesta de la sanción más gravosa existente – destitución.
- Reincidencia, No es reincidente en la comisión de ningún tipo de infracción.
- Beneficio ilícitamente obtenido, no existe tal acontecimiento.
- Naturaleza de la infracción, los hechos imputados no involucran bienes jurídicos como la vida, salud física y mental, integridad, dignidad y otros.
- Antecedentes del servidor, señala que no tiene ningún tipo de antecedente - sanción impuesta por la comisión de otras faltas.

Estando a lo señalado este Órgano Sancionador concuerda con los criterios del Órgano Instructor en base a:

Se aprecia de la imputación es genérica, vaga y ambigua que no se condice con una imputación mínima concreta, hecho que colisiona con el principio de imputación concreta y fundamentación de las resoluciones.

Por otro lado, del descargo efectuado por el servidor PELAYO LEON LOPEZ, concomitado con la Carta N° 136-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, se tiene que, no se han analizado los criterios para graduar la sanción aprobados por resolución de sala Plena N° 001-2021-SERVOR/TSC, con lo que se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones administrativas constitucionalmente protegidas, hecho que ha restringido el derecho de defensa del investigado;

Que, de los medios probatorios analizados se ha acreditado que el servidor investigado no ha incurrido en la falta que se le imputa, puesto que los hechos que se le han atribuido no han sido probados, en consecuencia, corresponde archivar la investigación.

## SE RESUELVE:

**Artículo 1°.** **ARCHIVAR** la investigación contra el servidor PELAYO LEON LOPEZ, por no estar acreditado su responsabilidad administrativa por la comisión de falta de carácter disciplinario establecida en el literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo del Artículo 85°, de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil.

**Artículo 2°.** Notificar la presente resolución al servidor PELAYO LEON LOPEZ, para su conocimiento y fines que correspondan.

**Artículo 3°.** Remitir el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de la Autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia.

