Resolución Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

VISTOS:

Que, el expediente PAD N° 045-2024, Informe de Precalificación N° 31-2024-GRM/ORA-ORH-STPAD de fecha 27 de Marzo del 2024, expedido por la Secretaria Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Resolución Gerencial General Regional N° 035-2024-GGR/GR.MOQ de fecha 27 de Marzo de 2024, la misma que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario-PAD; el Informe Final N° 11-2024-GGR/GR.MOQ-OI de fecha 20 de Diciembre del 2024; y actuados;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 191° de la Constitución Política del Perú, concordante, con la Ley Nº 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 44º 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 Nº 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;

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V° B° ORGANO SANCIONADOR

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 Nº 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 Nº 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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE (en adelante Directiva Nº 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 Nº 276, 728, 1057 y Ley Nº 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 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, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

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

Que, mediante Informe N° 573-2023-GRM/GRI-SEP de fecha 31 de marzo del 2023, emitido por el Sub gerente de Estudios y Proyectos, se remite la documentación referente al deslinde de responsabilidades administrativas por faltas en la ejecución del presupuesto para el Proyecto "Recuperación de los suelos degradados mediante la instalación y manejo de recursos forestales en el ámbito de las localidades de Ataspaya, Solajo, Saylapa, Cambrune y Somoa, del distrito de Carumas, provincia de Mariscal Nieto del departamento de Moquegua", en la cual se comunica que existió un gasto excesivo durante la elaboración del expediente técnico en el periodo 2022 y de acuerdo a los reportes emitidos por el responsable del proyecto respecto al avance físico declarado (42.18%) difiere de acuerdo al avance físico sincerado en la línea de corte del año 2023 (avance real 10%) faltando por ejecutar el 90% para la culminación del expediente técnico, por lo que requiere se remita mediante la Secretaría Técnica para el deslinde de responsabilidades, el mismo que fue recepcionado por la Oficina de Recursos Humanos el 31 de marzo del 2023 y derivado a Secretaría Técnica en la misma fecha;

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA — V°B° ORGANO SANCIONADOR

FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA VULNERADA.

Que, se le atribuye a **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ,** el siguiente cargo: No haber cumplido con diligencia sus funciones, al no haber supervisado las labores del Inspector designado para el Expediente Técnico, quien aprobó los informes mensuales sin cerciorarse que los avances físicos en campo, no se encontraban de acuerdo a lo referido en los informes mensuales.

NORMAS GENERALES:

1) **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Articulo 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) "Las demás que señala la Ley."

Dicha falta, es concordante con lo establecido en:

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

"Articulo 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) La Ley N°28175 - Ley Marco del Empleo Público

"Artículo 2°.- Referido a los Deberes generales del empleado público, establece "Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene al deber de Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. (...).

Artículo 16°.- En el cual se establece que todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:
a) cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.

4) La Ley N°28175 - Ley Marco del Empleo Público

***"Artículo 2°**.- Referido a los Deberes generales del empleado público, establece "Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene al deber de Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. (...).*

***Artículo 16°.-** En el cual se establece que todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:*
***a)** cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.*

NORMAS INTERNAS:

5) Manual de Organización y Funciones (MOF institucional), aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 313-2003-GR/MOQ de fecha 20 de junio del 2003,

"Director Sist. Adm. II" en referencia a la Dirección de supervisión
Funciones Específicas:
1. *Dirigir, controlar las labores relacionadas con la supervisión de Obras y proyectos de inversión en ejecución, bajo las diversas modalidades en concordancia con los Dispositivos Legales vigentes.*

6) Directiva N°008-2010-GOB_REG_MOQ/DS – *"Directiva para elaboración, evaluación y aprobación de expedientes técnicos y estudios definitivos por Administración Directa"*, aprobada mediante Resolución Ejecutiva Regional N°632-2010-GR/MOQ.

5.8.7. Del Inspector:
Para garantizar la calidad del Expediente Técnico o Estudio Definitivo, se designara a un Inspector, nombrado o contratado, el mismo que estará a cargo de su revisión integral emitiendo un informe de conformidad que formará parte de dicho estudio (…);
(…)

5.8.10. Del monitoreo en la elaboración de Expedientes Técnicos y Estudios Definitivos:

El monitoreo es un procedimiento sistemático aplicado por el inspector al proceso de elaboración de un Expediente Técnico o Estudio Definitivo para identificar logros y debilidades y recomendar medidas correctivas para optimizar los resultados deseados, según el cronograma establecido en el plan de trabajo. Los resultados del monitoreo serán indicados en el Cuaderno de Estudios y serán informados de manera periódica (mensualmente) al Director de Supervisión; por lo que de acuerdo a lo dispuesto en la directiva, los informes mensuales respecto al programa eran comunicados al Jefe (antes llamado director) de supervisión por lo que tuvo pleno conocimiento de las actividades realizadas por el inspector y de acuerdo a sus funciones era su responsabilidad controlar las labores relacionadas a las obras, la misma que genera responsabilidad,

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 **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ** el día 09 de abril de 2024, la Resolución Gerencial General Regional N°035-2024-GGR/GR-MOQ 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 Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

Que, 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 Sub Gerencia de Estudios y Proyectos;

Que, por consiguiente, el servidor presuntamente responsable **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ, 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.*

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V° B° ÓRGANO SANCIONADOR

Por lo 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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.

Resolución Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

Que, en concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE (en adelante Directiva Nº 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 Nº 276, 728, 1057 y Ley Nº 30057.

Que, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva Nº 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.

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V°B° ORGANO SANCIONADOR

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 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, el pedido de deslinde de responsabilidades, se genera debido al reporte de irregularidades en la ejecución del presupuesto del Proyecto "Recuperación de los suelos degradados mediante la instalación y manejo de recursos forestales en el ámbito de las localidades de Ataspaya, Solajo, Saylapa, Cambrune y Somoa, del distrito de Carumas, provincia de Mariscal Nieto del departamento de Moquegua" de acuerdo a lo expuesto por la responsable del proyecto del año 2023 al momento de remitir la línea de corte del año 2022, en ese sentido, corresponde realizar la indagación de los hechos a fin de determinar si se recae o no en responsabilidad administrativa, apreciándose lo siguiente:

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V° B° ÓRGANO SANCIONADOR

Que, el servidor **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ** , en calidad de Jefe de la Oficina de Supervisión y Liquidación de Obras Públicas, en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones al no haber supervisado las labores del Inspector designado para el Expediente Técnico, quien aprobó los informes mensuales sin cerciorarse que los avances físicos se adecuaban o no a lo expuesto, es decir si era cierto que el avance físico del expediente técnico estaba o no al 42.18%, vulnerando así, con las funciones estipuladas en la Directiva de Línea N° 008-2010-GOB_REG_MOQ/DS, Directiva para la elaboración, evaluación y aprobación de expedientes técnicos y estudios definitivos por administración directa, que en el párrafo 5.8.7 indica: Del Inspector: para garantizar la calidad del Expediente Técnico o Estudio Definitivo, se designara a un Inspector, nombrado o contratado, el mismo que estará a cargo de su revisión integral emitiendo un informe de conformidad que formará parte de dicho estudio (...); del mismo modo lo dispuesto en el párrafo 5.8.10 Del monitoreo en la elaboración de Expedientes Técnicos y Estudios Definitivos: El monitoreo es un procedimiento sistemático aplicado por el inspector al proceso de elaboración de un Expediente Técnico o Estudio Definitivo para identificar logros y debilidades y recomendar medidas correctivas para optimizar los resultados deseados, según el cronograma establecido en el plan de trabajo. Los resultados del monitoreo serán indicados en el Cuaderno de Estudios y serán informados de manera periódica (mensualmente) al Director de Supervisión; por lo que de acuerdo a lo dispuesto en la directiva, los informes mensuales respecto al programa eran comunicados al Jefe (antes llamado director) de supervisión por lo que tuvo pleno conocimiento de las actividades realizadas por el inspector y de acuerdo a sus funciones era su responsabilidad controlar las labores relacionadas a las obras, la misma que genera responsabilidad, bajo ese entender, nos encontramos ante un acto de negligencia, entendiéndose básicamente como tal al omitirse la veracidad en los informes respecto a los avances físicos, siendo una obligación 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:

> **"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 los casos en los 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".*

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA ÓRGANO SANCIONADOR

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"*[1].

MEDIOS PROBATORIOS:

- Informe N° 003-2023-GRM/GRI-SP-MYMF de fecha 8 de febrero del 2023, emitido por Margarita Yolanda Mamani Flores, primera responsable del proyecto del año 2023, en el cual indica que no recepcionó la entrega de cargo del anterior responsable.

---

[1] 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 Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

- El Informe N° 010-2023GRM/GRI-SEP-MYMF-S de fecha 7 de marzo del 2023, emitido por Margarita Yolanda Mamani Flores– Responsable del Proyecto "Recuperación de los suelos degradados mediante la instalación y manejo de recursos forestales en el ámbito de las localidades de Ataspaya, Solajo, Saylapa, Cambrune y Somoa, del distrito de Carumas, provincia de Mariscal Nieto del departamento de Moquegua", mediante el cual remite la línea de corte debidamente sustentado, el avance físico y financiero al 2022.
- El Informe N° 11-2023-GRM/GRI/SGEP-FSFL, de fecha 17 de marzo del 2023, emitido por el asistente legal de la Sub Gerencia de Estudios y Proyectos, en el cual recomienda se remitan los actuados a la Oficina de Recursos Humanos para el deslinde de responsabilidades a través de la Secretaría Técnica.
- Mediante Informe N° 573-2023-GRM/GRI-SEP de fecha 31 de marzo del 2023, emitido por el Sub gerente de Estudios y Proyectos, se remite la documentación referente al deslinde de responsabilidades administrativas por faltas en la ejecución del presupuesto para el Proyecto "Recuperación de los suelos degradados mediante la instalación y manejo de recursos forestales en el ámbito de las localidades de Ataspaya, Solajo, Saylapa, Cambrune y Somoa, del distrito de Carumas, provincia de Mariscal Nieto del departamento de Moquegua", en la cual se comunica que existió un gasto excesivo durante la elaboración del expediente técnico en el periodo 2022 y de acuerdo a los reportes emitidos por el responsable del proyecto respecto al avance físico declarado (**42.18%**) difiere de acuerdo al avance físico sincerado en la línea de corte del año 2023 (**avance real 10%**) faltando por ejecutar el **90%** para la culminación del expediente técnico.
- Con Informe N° 11-2023-GRM/GRI/SGEP-FSFL de fecha 17 de marzo del 2023, el asistente legal de la Sub Gerencia de Estudios y Proyectos, remite el informe realizado por la nueva responsable del proyecto, en el cual indica irregularidades en relación a la línea de corte del proyecto "Recuperación de los suelos degradados mediante la instalación y manejo de recursos forestales en el ámbito de las localidades de Ataspaya, Solajo, Saylapa, Cambrune y Somoa, del distrito de Carumas, provincia de Mariscal Nieto del departamento de Moquegua".
- Con Informe N°010-2023-GRM/GRI-SEP-MYMF-S de fecha 7 de marzo del 2023, la responsable del proyecto remitió la línea de corte del proyecto indicando lo siguiente:

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V°B° ORGANO SANCIONADOR

AVANCE FÍSICO A DICIEMBRE DEL 2022
Según reporte del estado situacional del anterior responsable del proyecto, al mes de diciembre el avance físico es de 42.18% (ver cuadro N° 05), este avance físico se sinceró para el presente año 2023, teniendo como ***avance físico real 10%***

Cuadro N° 05

AVANCE FISICO				
MES	AVANCE FISICO EJECUTADO POR MES			
	Del Mes		Acumulado	
	S/.	%	S/.	%
Set-22	S/ 11,516.23	22.78%	S/ 11,516.23	22.78%
Oct-22	S/ 4,905.00	9.70%	S/ 16,421.23	32.48%
Nov-22	S/ 4,905.00	9.70%	S/ 21,326.23	42.18%
TOTAL	S/ 4,905.00	9.70%	S/ 21,326.23	42.18%

(...)
COMENTARIOS FINALES
(...) El gasto financiero acumulado ejecutado hasta la actualidad es de S/ 39,049.00 soles, los cuales equivalen al 34.75% del total del presupuesto y con respecto al avance físico acumulado según reporte de ***anterior responsable es de 42.18%,*** *este avance físico se sinceró para el presente año 2023, teniendo como avance físico real 10% de la elaboración del expediente.*
De acuerdo a lo visto anteriormente se puede evidenciar que durante la ejecución del expediente técnico ha existido solo un responsable, el cual realizó el reporte de gasto y avance físico al año 2022, lo que se detalla a continuación:

ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS	DOCUMENTO DE DESIGNACION	DESDE	HASTA	PARCIAL ACUMULADO	% AVANCE FINACIERO	% AVANCE FISICO
1	ANGEL RAMOS MAMANI	MEM N° 092-2022-GRM/SEP	01/09/2022	31/12/2022	S/ 22,100	34.75%	42.18%
TOTAL					S/ 22,100	34.75%	42.18%

Resolución Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

*Por lo tanto, del cuadro anterior se deduce que se tiene un avance **físico acumulado de 42.18%**, este avance físico se sinceró para el presente año 2023, teniendo como **avance físico real 10% faltando por ejecutar un 90%** para la culminación total del expediente técnico"*

- Carta N° 113-2022-GRM-GGR/ORSLIP, de fecha 22 de julio del 2022, carta en la cual se designa al Ing. Ivan Alex Peñaloza Huacho como inspector para la revisión, evaluación y aprobación del expediente técnico del proyecto denominado "Recuperación de los suelos degradados mediante la instalación y manejo de recursos forestales en el ámbito de las localidades de Ataspaya, Solajo, Saylapa, Cambrune y Somoa, del distrito de Carumas, provincia de Mariscal Nieto del departamento de Moquegua".
- Carta N° 180-2022-GRM/GGR-ORSLIP-IAPH-IO, de fecha 30 de diciembre del 2022, acta de entrega (situacional), recepción de cargo del Ing. Ivan Alex Peñaloza Huacho, en el cual indica (respecto al proyecto mencionado) que a la fecha de diciembre de 2022 el coordinador del proyecto no remitió las observaciones subsanadas por la empresa consultora.

Copia de los informes emitidos por el Ing. Ivan Alex Peñaloza Huacho respecto a la situación del proyecto.

- Carta N° 133-2022-GRM-GGR/ORSLIP-IAPH-IO, de fecha 7 de noviembre del 2022, requerimiento de especialistas para la revisión del estudio topográfico del expediente técnico.
- Carta N° 136-2022-GRM-GGR/ORSLIP-IAPH-IO, de fecha 10 de noviembre del 2022, requerimiento de servicio para la evaluación, revisión y aprobación de estudio hidrológico para la elaboración del expediente técnico del proyecto.
- Carta N° 146-2022-GRM-GGR/ORSLIP-IAPH-IO, de fecha 29 de noviembre del 2022, conformidad informe mensual mes setiembre – 2022, en el cual da conformidad al informe mensual remitido por el responsable del proyecto en el cual indicó que el avance físico ejecutado en el mes de setiembre era de un total de S/ 11,516.23 soles, lo que representa el **22.78%** de avance físico e indica que el avance financiero se valorizó por la suma de S/ 13.151.00 soles, que represento el **11.70%** de dicho avance y se hizo la observación respecto a que el plazo para presentar los informes mensuales era dentro de los dos primeros días hábiles del mes siguiente (se observa que el informe mensual a fs. 86 fue presentado el día 20 de octubre del 2022).

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V°B° ÓRGANO SANCIONADOR

- Carta N° 156-2022-GRM-GGR/ORSLIP-IAPH-IO, de fecha 7 de diciembre del 2022, en el cual remite observaciones del primer entregable de consultoría (para la elaboración de expediente técnico)
- Carta N° 159-2022-GRM-GGR/ORSLIP-IAPH-IO, de fecha 22 de diciembre del 2022, conformidad informe mensual mes octubre – 2022, en el cual da conformidad al informe mensual remitido por el responsable del proyecto en el cual indicó que el avance físico ejecutado en el mes de octubre era de un total de S/ 4,905.00 soles, lo que representa el **9.70%** de avance físico, por lo que a la fecha de presentación se tendría un acumulado de S/16,421.00 soles, representando el **32.48%** e indica que el avance financiero se valorizó por la suma de S/ 10,136.00 soles, que represento el **9.02%** de dicho avance, por lo que se tenía un acumulado de S/ 23,287.00 soles, representando el **20.72%**, y se hizo la observación respecto a que el plazo para presentar los informes mensuales era dentro de los dos primeros días hábiles del mes siguiente (se observa que el informe mensual a fs. 70 fue presentado el día 15 de noviembre del 2022).
- Carta N° 160-2022-GRM-GGR/ORSLIP-IAPH-IO, de fecha 22 de diciembre del 2022, conformidad informe mensual noviembre – 2022, en el cual da conformidad al informe mensual remitido por el responsable del proyecto en el cual indicó que el avance físico ejecutado en el mes de noviembre era de un total de S/ 4,905.00 soles, lo que representa el **9.70%** de avance físico, por lo que a la fecha de presentación se tendría un acumulado de S/ 21,326.00 soles, representando el **42.18%** e indica que el avance financiero se valorizó por la suma de S/ 10,012.00 soles, que represento el **8.91%** de dicho avance, por lo que se tenía un acumulado de S/ 33,299.00 soles, representando el **29.63%**, y se hizo la observación respecto a que el plazo para presentar los informes mensuales era dentro de los dos primeros días hábiles del mes siguiente (se observa que el informe mensual a fs. 65 fue presentado el día 13 de diciembre del 2022).
- Carta N° 176-2022-GRM-GGR/ORSLIP-IAPH-IO, opinión sobre cronograma de actividades y modificación de tecnología en la elaboración de expediente técnico, en el cual observa que no se ha cumplido con la presentación delos entregables de acuerdo al cronograma, indica que no es factible la modificación tecnología y que a la fecha de presentación de la carta no se había recepcionado el levantamiento de observaciones del informe entregable N° 01.

Resolución Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

- Con Informe N° 020-2024-GRM/GRI-SEP/RP-SD-JLCB, de fecha 19 de marzo del 2024, el responsable del proyecto remite copia del Informe N° 003-2023-GRM/GRI-SEP-MYMF, de fecha 8 de febrero del 2023, en el cual la primera responsable del proyecto del año 2023, informa que no recibió la entrega de cargo del anterior responsable del proyecto

- Con Informe N° 017-2024-GRM/GRI-SEP/RP-SD-JLCB, de fecha 6 de marzo del 2024, el responsable del proyecto indica que no se cuenta con la documentación correspondiente al año 2022 y remite copia de la entrega de cargo del último responsable del proyecto del año 2023 junto al estado situacional del proyecto en el cual se visualiza en el punto 5 "Control de avance de elaboración del expediente técnico a diciembre del 2023" el cuadro de control del avance físico y se corrobora que durante los meses de setiembre a diciembre el avance acumulado es del 10%.

a) Presupuesto desagregado Plan de Trabajo Inicial

RUBROS	PLAN DE TRABAJO APROBADO (a)		MONTO PROGRAMADO DESAGREGADO MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL (b) MODIFICACIÓN 1		MODIFICACIÓN 2		PRESUPUESTO TOTAL (c)=(b)	
	S/.	%	S/.	%	S/.	%	S/.	%
Costos de Elaboración	50,554.70	44.99%	51,130.00	51.69%			101,684.70	48.13%
Costos de Evaluación	61,815.00	55.01%	47,780.00	48.31%			109,595.00	51.87%
TOTAL	S/. 112,369.70	100.00%	S/. 98,910.00	100.00%			S/. 211,279.70	100.00%

b) Control de avance Físico

	MES		SEGÚN PROGRAMACION Del Mes S/.	Del Mes %	Acumulado S/.	Acumulado %	AVANCE EJECUTADO Del Mes S/.	Del Mes %	Acumulado S/.	Acumulado %	Variación (%)
1	Mayo	2022	-	0.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
2	Junio	2022	-	0.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
3	Julio	2022	-	0.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
4	Agosto	2022	-	0.00%	-	0.00%		0.00%	-	0.00%	0.00%
5	Setiembre	2022	2,542.12	2.50%	2,542.12	2.50%	2,542.12	2.50%	2,542.12	2.50%	0.00%
6	Octubre	2022	2,542.12	2.50%	5,084.24	5.00%	2,543.12	2.50%	5,085.24	5.00%	0.00%
7	Noviembre	2022	2,542.12	2.50%	7,626.36	7.50%	2,544.12	2.50%	7,629.36	7.50%	0.00%
8	Diciembre	2022	2,542.12	2.50%	10,168.48	10.00%	2,543.12	2.50%	10,174.48	10.00%	0.00%
9	Enero	2023	-	0.00%	10,168.48	10.00%	-	0.00%	10,174.48	10.00%	0.00%
10	Febrero	2023	7,526.37	7.40%	17,694.85	17.40%	7,525.37	7.40%	17,700.85	17.40%	0.00%
11	Marzo	2023	679.23	0.67%	18,374.08	18.07%	679.23	0.67%	18,380.08	18.07%	0.00%
12	Abril	2023	1,791.31	1.76%	20,165.39	19.83%	1,791.31	1.76%	20,171.39	19.83%	0.00%
13	Mayo	2023	4,898.30	4.82%	25,063.69	24.65%	4,898.30	4.82%	25,069.69	24.65%	0.00%
14	Junio	2023	440.46	0.43%	25,504.15	25.08%	440.46	0.43%	25,510.15	25.08%	0.00%
15	Julio	2023	146.82	0.14%	25,650.97	25.22%	146.82	0.14%	25,656.97	25.23%	0.00%
16	Agosto	2023	722.91	0.71%	26,373.88	25.93%	722.91	0.71%	26,379.88	25.94%	0.00%
17	Setiembre	2023	422.79	0.42%	26,796.67	26.35%	422.79	0.42%	26,802.67	26.37%	0.00%
18	Octubre	2023	2,066.03	2.03%	28,862.70	28.38%	1,910.33	1.88%	28,713.01	28.23%	0.15%
19	Noviembre	2024	72,822.05	71.62%	101,684.70	100.00%	4,765.93	4.69%	33,478.94	32.92%	67.08%
20	Diciembre	2023	-	0.00%	101,684.70	100.00%	170.97	0.17%	33,649.91	33.09%	66.91%
	Total				101,684.70	28.38%	170.97	0.17%	33,649.91	33.09%	

- Informe N° 173-2024-GRM-GGR/ORSLIP, de fecha 2 de febrero del 2024, emitido por el Jefe de la Oficina Regional de Supervisión y Liquidación de Inversiones Públicas, en el cual se remiten los informes de conformidad, requerimiento y entrega de cargo del inspector del proyecto.

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V° B° ÓRGANO SANCIONADOR

PRONUNCIAMIENTO EN TORNO A LA COMISIÓN DE LA FALTA Y SANCIÓN APLICABLE:

Que, es pertinente indicar, que la fase sancionadora se inicia con la recepción del presente informe por el Órgano Sancionador, 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 ha lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...)"*;

Al respecto, cabe señalar, que 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 Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

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 **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ**, en su condición de Jefe de la Oficina de Supervisión y Liquidación de Obras Públicas, en el ejercicio de sus funciones se le atribuye no haber cumplido con diligencia sus funciones al no haber supervisado las labores del Inspector designado para el Expediente Técnico, quien aprobó los informes mensuales sin cerciorarse que los avances físicos se adecuaban o no a lo expuesto, es decir si era cierto que el avance físico del expediente técnico estaba o no al 42.18%, vulnerando así, las funciones estipuladas en la Directiva de Línea N° 008-2010-GOB_REG_MOQ/DS, Directiva para la elaboración, evaluación y aprobación de expedientes técnicos y estudios definitivos por administración directa, que en el párrafo 5.8.7 indica: Del Inspector: para garantizar la calidad del Expediente Técnico o Estudio Definitivo, se designara a un Inspector, nombrado o contratado, el mismo que estará a cargo de su revisión integral emitiendo un informe de conformidad que formará parte de dicho estudio (...); del mismo modo lo dispuesto en el párrafo 5.8.10 Del monitoreo en la elaboración de Expedientes Técnicos y Estudios Definitivos: El monitoreo es un procedimiento sistemático aplicado por el inspector al proceso de elaboración de un Expediente Técnico o Estudio Definitivo para identificar logros y debilidades y recomendar medidas correctivas para optimizar los resultados deseados, según el cronograma establecido en el plan de trabajo. Los resultados del monitoreo serán indicados en el Cuaderno de Estudios y serán informados de manera periódica (mensualmente) al Director de Supervisión; por lo que de acuerdo a lo dispuesto en la directiva, los informes mensuales respecto al programa eran comunicados al Jefe (antes llamado director) de supervisión por lo que tuvo pleno conocimiento de las actividades realizadas por el inspector y de acuerdo a sus funciones era su responsabilidad controlar las labores relacionadas a las obras, la misma que genera responsabilidad, bajo ese entender, nos encontramos ante un actuar negligente, entendiéndose básicamente como tal al omitirse la diligencia exigible al profesional en el desempeño o ejercicio de su 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;

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V°B° ÓRGANO SANCIONADOR

Que, las circunstancias atenuantes y agravantes complementan la tipificación de la conducta, mediante la incorporación de una serie de consideraciones de mayor a menor punición, que pueden estar reguladas independientemente para todas las infracciones administrativas o incluyéndose en la tipificación como un elemento calificativo de un ilícito específico. De este modo, se considera que la entidad incurriría en vicio si propone o aplica una sanción sin valorar la existencia de cada una de las circunstancias calificadas como relevantes;

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° 011-2024-GGR/GR.MOQ-OI al servidor procesado **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ**, recepcionado en fecha 27 de Febrero del 2025 según cargo de notificación, con el objeto de que ejerza el derecho a su defensa, sin embargo, el servidor **NO SOLICITÓ INFORME ORAL**;

PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO SANCIONADOR:

Que, el Servidor **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ**, **NO HA LOGRADO DESVIRTUAR** concretamente la imputación atribuida en el artículo 85° Literal d) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que establece "Negligencia en el desempeño de sus funciones";

Resolución Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN:

Que, este Órgano Sancionador, para la determinación de la sanción aplicable, analiza los criterios establecidos en el Informe de Órgano Instructor, mediante Informe Final N° 11-2024-GGR/GR.MOQ-OI, en concordancia con los criterios y condiciones establecidos en el artículo 87° LSC Nº 30057 "Determinación de la Sanción a las Faltas". Esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:

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

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

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

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V° B° ORGANO SANCIONADOR

Que, 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

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 del procesado 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 **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ**:

	CRITERIOS	RODERICO SALOMON TORRES CRUZ
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 se cumplió con el avance físico del proyecto correspondiente al periodo 2022, toda vez que, para el año 2023 se sinceró el avance físico, teniendo como avance físico real 10% y quedando como pendiente un 90% por ejecutar para la culminación total del expediente técnico, accionar que causó perjuicio económico a la entidad.*
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 de Jefe de la Oficina de Supervisión y Liquidación de Obras Públicas.*
D	Las circunstancias en que se comete la infracción.	*Al no desempeñar diligentemente sus funciones como Jefe de la Oficina de Supervisión y Liquidación de Obras Públicas, al no supervisar las labores del Inspector designado para el Expediente Técnico, quien aprobó informes mensuales sin cerciorarse que los avances físicos se adecuaban o no a lo expuesto, 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 advierte esta condición.*
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*

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V°B° ORGANO SANCIONADOR

A. <u>Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</u>
Respecto al interés jurídico protegido se aprecia una afectación directa, toda vez que, no se cumplió con el avance físico del proyecto correspondiente al periodo 2022, toda vez que, para el año 2023 se sinceró el avance físico, teniendo como avance físico real 10% y quedando como pendiente un 90% por ejecutar para la culminación total del expediente técnico, accionar que causó perjuicio económico a la entidad.

B. *<u>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</u>*
No se aprecia.

C. *<u>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.</u>*
El servidor procesado al momento de la comisión de la falta actuaba en su condición de Jefe de la Oficina de Supervisión y Liquidación de Obras Públicas.

D. *<u>Las circunstancias en que se comete la infracción.</u>*
Al no desempeñar diligentemente sus funciones como Jefe de la Oficina de Supervisión y Liquidación de Obras Públicas, al no supervisar las labores del Inspector designado para el Expediente Técnico, quien aprobó informes mensuales sin cerciorarse que los avances físicos se adecuaban o no a lo expuesto, la infracción fue cometida en el centro de trabajo de manera dolosa.

E. *<u>La concurrencia de varias faltas.</u>*
No existe concurrencia de varias faltas.

F. *<u>La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.</u>*
No se aprecia la participación de más servidores.

G. *<u>La reincidencia en la comisión de la falta.</u>*
Si existe reincidencia.

Resolución Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

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, en razón de los argumentos expuestos, el análisis efectuado a la conducta infractora que motivo el inicio del PAD y de la evaluación de los criterios establecidos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil, así como lo prescrito en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, del cual no se advierte supuestos eximentes de responsabilidad administrativa; sin embargo se aprecia el cumplimiento de 05 condiciones para la determinación de la sanción, por lo que, este órgano instructor determinó que existe mérito para imputar responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor procesado **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ**, al haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal d), artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Razón por la cual esta parte dispone que, corresponde imponer la **SANCIÓN** de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 20 DÍAS.**

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 **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ**, 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 mérito a la normatividad señalada precedentemente, la interposición del medio impugnatorio señalado, no suspende la ejecución del acto impugnado;

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA V° B° ÓRGANO SANCIONADOR

AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACION O APELACIÓN:

Que, el recurso administrativo de apelación que de ser el caso interponga el servidor sancionado, deberá ser dirigido a este Órgano Sancionador (Oficina de Recursos Humanos), ello en merito a lo establecido en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, a efecto de elevar lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, siendo la autoridad competente para conocer y resolver el mencionado recurso en materia disciplinaria, ello en concordancia con el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil;

Que, por consiguiente, en uso de las atribuciones para sancionar conferidas por el artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el artículo 93° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – IMPONER la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR VEINTE (20) DIAS** al servidor **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ**, por la falta administrativa disciplinaria contemplada en el Literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, según los fundamentos expuestos en el presente acto resolutivo.

ARTICULO SEGUNDO. - **DISPONER** que la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, notifique el presente acto resolutivo a **RODERICO SALOMON TORRES CRUZ,** en el domicilio procesal: C.H. Alf. Ugarte I – Etapa Mza. A3 Lot. 27, Gregorio Albarracin Lanchipa – Tacna.

Resolución Jefatural

Nº 067-2025-GRM/ORA-ORH
Fecha: 08 de Abril del 2025

ARTÍCULO TERCERO. - 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 Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para su conservación y custodia.

ARTÍCULO CUARTO. – 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 8º de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que formaliza la modificación y aprobación de la versión actualizada de la Directiva "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil".

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER la Publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Institución, conforme a las normas de Transparencia y acceso a la información pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
ABOG. FREDDY M. VALDIVIA VALDIVIA
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL
OFICINA REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS
MOQUEGUA

FMVV/ORH/OS
EXP: Nº 045-2023
c.c. Archivo