



Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

I. VISTOS

El Informe de Precalificación N°46-2025-GRA/GRTPE-ST-PAD, por el cual se recomienda el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor Carlos Enrique Salas Castro, por los indicios de falta disciplinaria contenidos en el Expediente N° 3714817 y sus antecedentes;

II. CONSIDERANDO

PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL PRESUNTO INFRACTOR

CARLOS ENRIQUE SALAS CASTRO identificado con DNI 30760045 perteneciente al régimen laboral D.L. 1057-CAS, quien desempeñaba el cargo de Jefe de la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y P.E., al momento de cometidos los hechos, con dirección domiciliaria en calle Chachapoyas N° 404-A San Martín del distrito de Socabaya, provincia y región de Arequipa.

SEGUNDO: HECHOS MATERIA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Que con fecha 23 de Junio del 2023, a través del Oficio N° 034-2023-GRA/CR/JCHM-CTPDE suscrito por el Presidente de la Comisión de Trabajo y Promoción del Empleo dirigido a la entonces Gerente Regional de Trabajo y P.E. Abg. Catherine Rodríguez Torreblanca con el Asunto : Solicito Apoyo Técnico por medio del cual solicita y expresa lo siguiente: *"Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente en mi condición de presidente de la Comisión de Trabajo y Promoción del Empleo, para manifestar que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo como Organismo Público es un órgano desconcentrado con dependencia técnica y normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, comprendiendo el ámbito territorial de la Región de Arequipa; constituyéndose en el ente rector encargado de observar las políticas socio laborales y promoción del empleo; i) el Certificado Único Laboral CUL, es un documento oficial y gratuito que reúne la información de identidad, antecedentes policiales, judiciales y penales, así como la trayectoria educativa y experiencia laboral formal, valido para postular a un empleo, Para jóvenes es el CERTIJOVEN, se rige a través de la RM 138-2020-TR y la Directiva General N° 003-2020-MTPE/3/18 y para adultos es el CERTIADULTO, regulado por la RM N° 0129-2020-TR y la Directiva General N° 002-2020-MTPE/3/18; documentos que establecen los lineamientos para el acceso al certificado único laboral, existiendo ya el servicio instaurado y respaldado por sus directivas; la iniciativa legislativa regional, estaría focalizada en; ii) Asegurar la prestación del servicio de manera descentralizada, a través de campañas itinerantes y de promoción, principalmente en las siete provincias de la región, dichas actividades se desarrollarían en alianza con los gobiernos locales. Por lo tanto, solicito su apoyo técnico, si es procedente la emisión de la norma regional (Ordenanza o Acuerdo Regional). Así mismo, se cita para el día martes 27 del presente a las 11:00 a.m. en las instalaciones del Consejo Regional de Arequipa, calle Bolívar N° 206- Cercado. (...)"*

2.2 Con fecha 10 de agosto del 2023, a través del Oficio N° 047-2023-GRA/CR/JCHM-CTPDE emitido por el Consejero Regional de Islay Abg. Juan Carlos Huanca Molero





Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

remite a la entonces Gerente Catherine Rodríguez Torreblanca con el contenido "Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente en mi condición como presidente de la Comisión de Trabajo y Promoción del Empleo, para manifestar que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el presente, de acuerdo al documento de la referencia, se solicitó apoyo técnico y se realizó una reunión de trabajo el día 27/06/2023, con los Dres. Fredy Bejarano Febres y Carlos Salas, de dicha Gerencia, para tratar sobre Declarar de Necesidad Pública e Interés Regional "Asegurar la prestación del servicio de manera descentralizada, a través de campañas itinerantes y de promoción, principalmente en las siete provincias de la región", dichas actividades se desarrollarían en alianza con los gobiernos locales. Por lo tanto, **le agradecería remitan la información acordada para tratar el tema en el Pleno del Consejo Regional de Arequipa. (...)**" es el pedido puntual que hace el Consejero Regional por Islay como bien se detalla líneas arriba



- 2.3 Que con fecha **10 de agosto del 2023** a través de un **Proveído "Pase A: La Oficina de Asesoría Legal Para: Conocimiento y fines"** "en el entendido que la Oficina de Asesoría Legal tenía que cumplir con emitir un Informe legal con respecto al asunto de los precitados documentos.
- 2.4. Que con fecha **26 de noviembre del 2024** después de haber transcurrido más de año (01) y dos (02) meses, el Asesor Legal de la Entidad servidor disciplinado Carlos Enrique Salas Castro emite el **Informe Legal N° 77-2024-GRA/GRTPE-AL** por medio del cual concluye lo siguiente (...) Conclusiones :Conforme a los antecedentes, la base legal y el análisis expuesto, esta Oficina de Asesoría Legal opina lo siguiente: a) CORRESPONDE **remitir la información acordada el día 27 de junio del 2023, para que posteriormente puedan tratar el tema en el Pleno del Consejo Regional de Arequipa,** respecto de "DECLARAR DE NECESIDAD PUBLICA E INTERESES REGIONAL "Asegurar la prestación del servicio de manera descentralizada, a través de campañas itinerantes y de promoción, principalmente en las siete provincias de la Región". Salvo mejor parecer (...)
- 2.5. Que con fecha 02 de diciembre del 2025 el Despacho de Gerencia al recepcionar el aludido Informe, es que lo remite a la Oficina de Secretaría Técnica mediante el proveído **"Pase A: Secretaría Técnica Para: Se remite informe pasado más de un año, proceder según sus atribuciones.**
- 2.6. Que con fecha 13 de mayo del 2025 mediante la Solicitud 15-2025-GRA/GRTPE-ST se requiere a la Oficina de Administración el Informe Escalonario del servidor Carlos Enrique Salas Castro.

Que con fecha 20 de mayo del 2025 es remitido as esta oficina el Informe N° 352-2025-GRA/GRTPE-OA-KMNV que contiene la información del servidor.

SE TIENEN LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SE DETALLAN A CONTINUACIÓN:



Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

- OFICIO N° 0342023-GRA/CR/JCHM-CTPDE de fecha 23 de junio del 2023.
- OFICIO N° 047-2023-GRA/CRJCHM-CTDPE de fecha 10 de agosto del 2023.
- INFORME N° 077-2024-GRA/GRTPE-AL de fecha 25 de noviembre del 2023.
- INFORME N° 352-2025-GRA/GRTPE-OA-KMNV

TERCERO: NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

3.1. Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos se ha identificado al servidor **Carlos Enrique Salas Castro** como presunto responsable de haber incurrido en falta administrativa establecida.

3.2. Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, para el presente caso las infracciones que cometan los servidores administrativos de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 40-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y el Reglamento Interno de Servidores Civiles. Así en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta administrativa contemplada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

“(…) d) La negligencia en el desempeño de las funciones.”

CUARTO: FUNDAMENTOS PARA EL INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y ANÁLISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.

- 4.1 El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos; y que *“El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son inviolables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada- de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139° de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)”*¹.
- 4.2 Resulta relevante señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-

¹ Expediente 4289-2004-PA/TC, fundamento 3)





Resolución Gerencial Regional

Nº 073-2025-GRA/GRTPE

JUS:“(…) 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.”

Bajo ese marco normativo, se colige que una determinada conducta será considerada una infracción de carácter disciplinario (o falta) pasible de ser sancionada a través de un procedimiento administrativo en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.

- 4.3 Conforme a los hechos puestos en conocimiento y a las normas esgrimidas en los considerandos que anteceden, este Órgano Instructor determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor Carlos Enrique Castro Salas, en base a lo siguiente:
- 4.4 En principio, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan respecto a la negligencia en el desempeño de sus funciones, hecho que evidencia la configuración de la falta administrativa disciplinaria imputada.

Por ello, a efecto de realizar un examen adecuado de la responsabilidad que le asiste a al servidor **Carlos Enrique Salas Castro**, por la presunta inobservancia que tuvo el disciplinado al haber incurrido en **“negligencia en el desempeño de sus funciones”**, es que corresponde realizar un análisis individualizado de los hechos imputados.

- 4.5 En ese contexto, a efecto realizar una adecuada imputación de la falta de diligencia en el cumplimiento de sus funciones, conviene traer a colación lo desarrollado en la **Resolución N° 003765-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala**, el cual señala sobre la falta en cuestión, lo siguiente: “(…) «Vale decir, se ha sancionado el actuar poco diligente del servidor. 54. Si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, este cuerpo Colegiado en reiteradas ocasiones ha expresado que para los efectos de los casos en los que se atribuye la falta en cuestión, se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados. 55. De manera que la falta antes descrita **sanciona el descuido, la desatención o falta de cuidado de un servidor en el**





Resolución Gerencial Regional

Nº 073-2025-GRA/GRTPE

desarrollo de determinadas funciones propias del cargo para el que fue contratado el servidor.»².

- 4.6 Aunado a ello, cabe resaltar que el Resolución de Sala Plena Nº 001-2023-SERVIR/TSC de fecha 16 de setiembre del 2023, ha establecido respecto a la negligencia en el desempeño de funciones“(…) 18. En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad (el resaltado es nuestro) o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa.

- 4.7 En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento. (...)

Por tanto, este Pleno considera que, a efectos de satisfacer las exigencias del principio de tipicidad, la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, se configura ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones propias del cargo, funciones adicionales al cargo, roles u otros, los cuales pueden encontrarse en documentos emitidos por la Entidad o en disposiciones o normas de aplicación general. Además, en algunos casos, se necesitará que la función sea complementada, remitida o vinculada a otras disposiciones normativas”

- 4.8 Asimismo, en el anteriormente mencionado Informe señala sobre la falta lo siguiente: “Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones la Ley precisa, que el objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al efectuar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe “negligencia” en su conducta laboral. 26. La Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público¹⁷, señaló en el literal d) del artículo 2º que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: “desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”. Teniendo como referencia lo expresado en esta norma respecto a la relación de trabajo en el empleo público y el desempeño laboral, se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley reconoce como tales, siendo un quebrantamiento de este deber funcional realizar conductas que contravengan estos valores. 27. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al tratar aspectos

² RESOLUCIÓN Nº 003765-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala.



Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

relacionados al deber de diligencia manifiesta lo siguiente: "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."18. 28. En la misma línea se aprecia que un significado jurídico de diligencia da la siguiente idea: "La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera"19. En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "descuido, falta de cuidado"20. 29. En consecuencia, si bien el término diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a 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.(...)"



- 4.9 La negligencia en el desempeño de funciones, desde un punto de vista legal y administrativo, se configura cuando un servidor público o profesional no cumple con las responsabilidades o deberes que le corresponden, de manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente o sin dedicación. Para que se considere negligencia, es necesario demostrar que el profesional o servidor público no ha actuado con la diligencia y cuidado que se espera de una persona en su posición.

Elementos clave para configurar la negligencia:

- A) **Deber de cuidado:** El profesional o servidor público debe tener un deber de cuidado hacia los demás, ya sea por contrato, ley o por la naturaleza de su función.
- B) **Incumplimiento del deber:** Se debe demostrar que el profesional o servidor público ha incumplido este deber de cuidado.
- C) **Relación de causalidad:** El incumplimiento del deber de cuidado debe haber causado un daño o perjuicio a la parte afectada.
- D) **Descuidado o falta de esmero:** La falta de cuidado o esmero en el desempeño de las funciones es un elemento clave para configurar la negligencia. Un funcionario público que no realiza las tareas asignadas de manera oportuna y, como resultado, se causa un perjuicio a los ciudadanos.



Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

E) Para Acreditar la negligencia: Identificar el deber de cuidado determinar el deber de cuidado que el profesional o servidor público tiene en relación con el hecho que se investiga.

- **Demostrar el Incumplimiento:** Probar que el profesional o servidor público incumplió el deber de cuidado.
- **Acreditar la relación causal:** Demostrar que el incumplimiento del deber de cuidado causó un daño o perjuicio.
- **Evaluar la gravedad:** Determinar la gravedad de la negligencia y la sanción que se le debe aplicar.



Por lo que, la negligencia es un concepto fundamental en el derecho civil y administrativo, ya que permite responsabilizar a quienes causan daños a través de la omisión o el incumplimiento de sus deberes.

La negligencia puede tener consecuencias legales y administrativas, como la obligación de reparar el daño causado o la aplicación de sanciones disciplinarias.

En ese sentido, podemos concluir que la negligencia en el desempeño de funciones es una *falta disciplinaria* que se configura cuando un servidor público incumple o ejecuta deficientemente las funciones asignadas, sin la debida diligencia, esmero o cuidado, y cuando dicho incumplimiento está claramente establecido en normas específicas que regulan su desempeño laboral

En el caso concreto, debemos valorar que el servidor Carlos Enrique Salas Castro desempeñaba y continua desempeñando el cargo de Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y delegado por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Arequipa en la Defensa Jurídica de la Institución ya que el servidor cuenta con formación superior de Abogado en razón de la experiencia y el conocimiento que ostenta el servidor, por lo que mayor es el reproche de responsabilidad por la conducta imputada.

Que, en el presente caso ha de tenerse en cuenta que el servidor Carlos *Enrique Salas Castro* desempeña el cargo de Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, por lo que su labor involucra labores de *supervisión y control*, habiendo tenido a su cargo dos (02) servidores del D.L. 1057-CAS existiendo un mayor reproche de responsabilidad por la conducta imputada.

En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de virtudes. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que “(...)Un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber



Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

de ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos (...)"

Ahora, para empezar con el análisis del presente caso, resulta necesario hacer mención al Informe N° 077-2024-GRA/GRTPE-AL emitido por Asesoría Legal en fecha 26 de noviembre del 2024 el mismo que es remitido en respuesta al Oficio N° 47-2023-GRA/CR/JCHM-CTDPE de fecha 10 de agosto del 2023 que fue expedido por el Presidente de la Comisión de Trabajo y Promoción del Empleo Juan Carlos Huanca Molero quien solicita le sea remitida la información acordada para tratar el tema en el Pleno del Consejo Regional de Arequipa; en mérito a la solicitud de " Apoyo Técnico" y la reunión de trabajo del día 27JUN23, con los Dres. Fredy Bejarano Febres y Carlos Salas, de dicha Gerencia, para tratar sobre Declarar de Necesidad Pública e Interés Regional "Asegurar la prestación del servicio de manera descentralizada, a través de campañas itinerantes y de promoción, principalmente en las siete provincias de la región", dichas actividades se desarrollarían en alianza con los gobiernos locales.

(...) Por lo tanto, le agradecería remitan la información acordada para tratar el tema en el Pleno de Consejo Regional de Arequipa; (...) Siendo ese el pedido del Consejero Regional de Islay Juan Carlos Huanca Molero, documento que fue remitido al Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y posteriormente a la Oficina de Asesoría Legal para que el Asesor Legal Carlos Salas Castro para que remitiera la información solicitada toda vez que este último habría asistido a la reunión realizada el día 27 de junio del 2023 como representante de la Gerencia Regional de Trabajo y P.E y así brindar el apoyo técnico solicitado mediante el Oficio N° 034-2023-GRA/CR/JCHM-CTPE de fecha 23 de junio del 2023

*Por lo tanto, la solicitud de apoyo técnico, como bien se detalla fue brindado con la asistencia del Asesor Legal de la entidad representación que recayó en el aludido servidor, pero dicho pedido no fue concretado siendo que, a través del Oficio N° 047-2023-GRA/CR/JCHM-CTDPE de fecha 10 de agosto del 2023 el Presidente de la Comisión de Trabajo y Promoción del Empleo solicita le sea remitan la información acordada para tratar el tema en el Pleno del Consejo Regional de Arequipa; recibiendo respuesta con el Informe N° 77-20204-GRA/GRTPE-AL en fecha 25 de noviembre del 2024, habiendo transcurrido más de un (01) año y dos (02) meses desde la fecha en que se solicitó el apoyo técnico legal con la emisión del informe legal correspondiente y la información acordada para ser presentado el tema en el **Pleno del Consejo Regional**.*

En este punto, resulta importante precisar que si bien no existe una directiva o norma específica que establezca los plazos para que la Oficina de Asesoría Legal emita el informe respectivo; el TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General en el artículo 143° señala lo siguiente:





Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

"Artículo 143.- Plazos máximos para realizar actos procedimentales:

A falta de plazo establecido por ley expresa, las actuaciones deben producirse dentro de los siguientes: 1. Para recepción y derivación de un escrito a la unidad competente: dentro del mismo día de su presentación. 2. Para actos de mero trámite y decidir peticiones de ese carácter: en tres días. **3. Para emisión de dictámenes, peritajes, informes y similares: dentro de siete días después de solicitados; pudiendo ser prorrogado a tres días más si la diligencia requiere el traslado fuera de su sede o la asistencia de terceros. (...)**"
(subrayado y resaltado nuestro)

Por lo que, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el Jefe de Asesoría Legal habría sobrepasado con creces el plazo legal establecido en la referida norma, lo que transgrediría los principios establecidos en la Ley Servir, Ley N° 30057 que a letra dice:

"Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil:

Son principios de la Ley del Servicio Civil:

- a) *Interés general.* El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- b) *Eficacia y eficiencia.* El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin. (...)"

Asimismo, resulta oportuno mencionar que en relación a lo descrito líneas arriba, el servidor habría incumplido (omisión) con su obligación como Jefe de Asesoría Legal, dado que, (en aplicación supletoria, utilizaremos el ROF del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dado que el ROF de la GRTPE no contempla las funciones de la Oficina de Asesoría Legal); siendo que este señala:

"Artículo 30.- Funciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica

La Oficina General de Asesoría Jurídica tiene las funciones específicas siguientes:

- a. Prestar asesoramiento jurídico-legal a la Alta Dirección y órganos que lo requieran;**
- b. Coordinar con la Alta Dirección los asuntos legales requeridos;
- c. Elaborar proyectos de normas que disponga la Alta Dirección;
- d. Emitir las opiniones legales que le sean solicitadas por la Alta Dirección y órganos del Ministerio, en los casos que corresponda (...)"**

En esa línea, la negligencia en el desempeño de funciones al que hace referencia el literal d) del artículo 85° de la LSC, consiste en la falta de cuidado, diligencia, o esmero en el cumplimiento de las tareas asignadas. Esta falta se traduce en un actuar descuidado, inoportuno, defectuoso, insuficiente, sin dedicación o interés, y con ausencia de esmero en la realización de las funciones.





Resolución Gerencial Regional

Nº 073-2025-GRA/GRTPE

Corresponde mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena 001-2019-SERVIR/TSC del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente:

"(...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a 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."

Por su parte, en el fundamento 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, consideró 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 puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. 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."

El mencionado precedente ha establecido dos parámetros a ser observados al realizar la imputación de la falta disciplinaria sustentada en la negligencia del desempeño funcional:

"a) Precisar las normas complementarias que contemplen las funciones establecidas para el cumplimiento de los servidores y funcionarios. b) Conocimiento previo de dichas funciones por parte del personal".

A nivel reglamentario, el numeral 98.3 del artículo 98 del Decreto Supremo 040-2014-PCM, cita textualmente: "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". Siendo así, y en atención al análisis expuesto sobre el principio de legalidad y tipicidad, la descripción de la "falta por omisión" del numeral 98.3 del artículo 98 del reglamento general de la Ley 30057, se observa que es una norma reglamentaria que complementa, a través de la exactitud que indica, cómo es que un servidor público incide en una falta por omisión, señalando que ello se genera cuando éste se encuentra en condiciones de hacer una acción pero no lo hace, pese a tener la obligación de ejecutarlo. Dicho de otra forma, esta disposición no tipifica una falta directamente imputable con la inobservancia de alguna obligación, deber o prohibición; sino que permite definir cuándo es que se está frente a una falta por omisión.





Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona; por un lado, es el normal funcionamiento de las instituciones. Asimismo, resulta importante señalar que dicha conducta afecta distintos principios establecidos en la norma como aquellos establecidos en la Ley Servir, Ley N° 30057, mencionados anteriormente, asimismo, aquellos establecidos en la Ley N° 27744, Ley del Procedimiento Administrativo General como son los siguientes:

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo:

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.9. Principio de celeridad. - Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento.

1.10. Principio de eficacia. - Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados. (...)

1.18. Principio de responsabilidad. - La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico."

Por lo tanto, la falta de "negligencia en el desempeño de funciones" se considera tal cuando se evidencia que el servidor público ha actuado de manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación o interés, y con ausencia de esmero en la realización de las funciones asignadas, ya sean propias del cargo o adicionales, en contravención de las normas internas de la entidad y en perjuicio de los objetivos institucionales.

De lo descrito en los puntos precedentes, se encontraría acreditado con los medios probatorios que el servidor disciplinado habría presuntamente desarrollado de manera negligente sus funciones como Jefe de la Oficina de Asesoría Legal.

Sobre ello, debe tenerse en cuenta que el inciso d) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, castiga la realización de las funciones del servidor público de





Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés o con ausencia de esmero y dedicación. Esto implica no cumplir con las obligaciones establecidas para el puesto de trabajo, ya sea por falta de atención o por no aplicar el conocimiento y habilidades necesarias.

Atendiendo a lo expuesto, y conforme a los documentos que obran en el expediente, éste Órgano Instructor puede apreciar que los hechos atribuidos a el servidor disciplinado Carlos Enrique Salas Castro han sido debidamente sustentados, de modo que conforme a los medios probatorios, se pudo determinar que el servidor **efectivamente actuó negligentemente en el desarrollo de sus funciones**; situación que resulta ser su responsabilidad y evidencia la acreditación de los hechos imputados en el presente informe.

Aunado a ello, resulta necesario señalar que, es reprochable la conducta del servidor Carlos Enrique Salas Castro, al incumplir sus funciones de manera eficiente con existiendo medios probatorios irrefutables como es el Informe N° 77-2024-GRA/GRTPE-AL de fecha 25 de noviembre del 2024, el cual ha sido emitido ignorado los plazos establecidos dado que el mismo fue remitido tras más de un año de solicitado, lo cual contraviene el correcto funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

Por tanto, es menester se disponga el **INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** a efecto que en un procedimiento con garantías constitucionales correspondientes se proceda a determinar la existencia o ausencia de los hechos que se atribuyen al servidor Carlos Enrique Salas Castro, pues conforme a los medios probatorios recabados (punto II del presente informe), se advierten indicios suficientes reveladores de la probable existencia de comisión de la falta administrativa disciplinaria de **"Negligencia en el desempeño de sus funciones"**.

A esto, resulta añadible que la actuación del servidor comprometa los principios de Eficiencia y Eficacia contemplado en la Ley Servir, Ley N° 30057, artículo III, el cual señala:

"Artículo III.- Eficacia y eficiencia:

El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin." (subrayado nuestro)

Sobre el mencionado artículo, cabe señalar que este principio subraya que los servidores públicos deben orientarse a la optimización de los recursos públicos y al cumplimiento eficiente de los objetivos estatales, con el fin de garantizar que los recursos del Estado sean utilizados de manera óptima para la satisfacción de las necesidades de la sociedad. Por lo que, para el presente caso, la conducta del servidor también entra en contradicción





Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

con los principios de eficacia y eficiencia que rigen el servicio Civil en el marco de la Ley N° 30057 (Ley Servir). Estos principios están orientados a optimizar el uso de los recursos públicos, garantizando así que estos se encuentren destinados exclusivamente al cumplimiento de los fines y objetivos del Estado. El servidor en cuestión, al participar en actividades ajenas a su cargo durante el horario laboral, desvió recursos públicos (su tiempo de trabajo y el uso de la infraestructura de la entidad) para fines no relacionados con los servicios públicos que la norma le ha indicado tiene el deber de prestar.



En el contexto de la administración pública, la eficiencia requiere que los recursos, particularmente el tiempo laboral de los servidores públicos, se utilicen de manera eficaz para alcanzar los objetivos y metas del Estado. Cualquier uso indebido de dicho tiempo para realizar actividades externas afecta directamente la eficiencia organizacional y el cumplimiento de los fines institucionales. En otras palabras, cualquier acción que implique la realización de actividades no vinculadas con el desempeño de su cargo, durante su jornada laboral, deviene en una infracción a lo dispuesto en dicha norma.

QUINTO: POSIBLE SANCIÓN

- 5.1 En este sentido este órgano Instructor considera para el servidor **Carlos Enrique Salas Castro** una sanción a título de proposición que sería la **AMONESTACIÓN ESCRITA**, conforme lo establece el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil.
- 5.2 Que, para considerar la sanción se ha considerado en el presente caso en el cual concurren las condiciones establecidas en los literales a), c) y d) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90. De la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, siendo preciso señalar:

Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción respecto del servidor CARLOS ENRIQUE SALAS CASTRO
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Del presente caso, servidor disciplinado por la comisión de la falta: <i>"Negligencia en el desempeño de sus funciones"</i> establecido por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, deterioraría el bien jurídico de el <u>"correcto funcionamiento de la administración pública"</u> , el cual en doctrina establece que el funcionario debe asegurar <i>"las expectativas sociales de que los funcionarios cumplan con su deber"</i>



Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

	<i>de observar las normas establecidas para una correcta administración de las funciones públicas</i> ³ .
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se observa que el servidor haya ocultado la comisión de la falta, ni que haya impedido su descubrimiento.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	En el presente caso el servidor disciplinado tenía el cargo de <u>Jefe de la Oficina de Asesoría Legal</u> , por lo tanto, cuenta con un grado de especialidad y experiencia, dado que en el área que se desempeña se encarga de asesorar en materia legal y jurídica a la Entidad, emitiendo opinión jurídica, analizando y sistematizando la legislación sectorial y pronunciándose sobre la legalidad de los actos que sean remitidos para su revisión, además tenía a su cargo a dos servidores
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar del servidor disciplinado se da en circunstancias injustificables, ya que la omisión por parte del servidor, para emitir el correspondiente informe legal dado que excede en demasía el plazo establecido por la norma supletoria (7 días), lo que se verifica de las fechas del Oficio bajo el cual solicitan el apoyo técnico (23 de junio del 2023) y la emisión del Informe por Asesoría Legal (26 de noviembre del 2024), más de un año y dos meses.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se aprecia que el servidor haya sido infractor de más faltas de carácter disciplinario establecidos en el Artículo 85° de la Ley 30057.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se aprecia que el servidor haya actuado con más implicados en la comisión de la falta.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	De los actuados, se observa que de acuerdo al Informe Escalafonario N° 352-2025-GRA/GRTPE-OA-KMNV, el servidor disciplinado presenta en su legajo, en la Resolución N° 008-2024-GRA/GRTPE-OA en la cual sancionan al servidor disciplinado con suspensión por

³ Cfr. José Antonio Caro John. "Algunas consideraciones sobre los delitos de infracción de deber", en *Anuario de Derecho Penal. Asociación Peruana de Derecho Penal*, 2003. p. 60, 61 y 65.



Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE



	treinta y cinco (35) días por la misma falta (negligencia en el desempeño de funciones), por lo que lo que el servidor sería reincidente.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	De la revisión de los actuados no se aprecia la continuidad en la comisión de la falta.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	De la revisión de los actuados no se aprecia un beneficio ilícitamente obtenido.
j) Naturaleza de la infracción	La naturaleza de la infracción es netamente administrativa disciplinaria, sin necesidad que haya acciones penales y/o civil.
k) Subsanación voluntaria	No se configura este supuesto.
l) Intencionalidad en la conducta del infractor	Si se observa que el servidor actuó con intencionalidad.
m) Reconocimiento de la responsabilidad	No se observa que el servidor haya reconocido su responsabilidad, dado que aún no estamos en una etapa instructiva.

SEXTO: IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

a. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 93° del Decreto Supremo N°040-2014- PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, le corresponde a la jefatura inmediata del servidor investigado, ser el Órgano instructor del presente caso.

b. Siendo que **Carlos Enrique Salas Castro**, al momento de la comisión de los hechos se desempeñaba como *Jefe de la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa*, corresponde a el **Gerente(a) Regional de Trabajo y Promoción del Empleo desempeñarse como Órgano Instructor.**

SÉPTIMO: SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de la imputación realizada este Órgano Instructor no considera necesario la imposición de medida cautelar alguna al no configurarse supuestos establecidos en los artículo 96° y 108° de ley 30057, ley del servicio civil y su reglamento respectivamente.

OCTAVO: SOBRE LOS DESCARGOS

Que, conforme al artículo 111 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los descargos se pueden formular por escrito y ser presentados ante la *Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo*, en calidad de órgano instructor dentro del plazo de **CINCO (05) DÍAS HÁBILES**, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación



Resolución Gerencial Regional

N° 073-2025-GRA/GRTPE

que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presenta su descargo mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

NOVENO: SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PRESUNTO INFRACITOR EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, conforme al inciso 96.1 del artículo 96° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, el presunto infractor tiene derecho al debido procedimiento y tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por su abogado y acceder a su expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario; asimismo tiene los derechos y obligaciones que la constitución y demás leyes le reconocen y obligan.

III. SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Iniciar proceso administrativo disciplinario al servidor **CARLOS ENRIQUE SALAS CASTRO**, al haber incurrido presuntamente en falta de carácter disciplinario tipificado como tal en el inciso d) del artículo 85° de la Ley del Servicio civil (Ley 30057), a quien le correspondería la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer se notifique con la presente resolución al servidor **CARLOS ENRIQUE SALAS CASTRO** para su conocimiento y pueda presentar los descargos correspondientes en los plazos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los diecisiete días del mes de junio del año dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo