



Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

I. VISTO

El Informe de Precalificación N° 0052-2025-GRA/GRTPE de fecha 30 de junio del 2025, 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° 4001381, y sus antecedentes, y;

II. CONSIDERANDO

PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL PRESUNTO INFRACTOR

CARLOS ENRIQUE SALAS CASTRO, con DNI N° 30760045, al momento de los hechos se desempeñó en el cargo de Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con dirección domiciliaria en Urb. San Martín de Socabaya Calle Chachapoyas 404-A, distrito de Socabaya, provincia y región Arequipa.

SEGUNDO: DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Hechos materia de investigación

- 2.1 Con fecha 20 de noviembre del 2023, a través de la Carta N° 1231-2023-GRA/GRTPE-OA emitida por el Administrador de la Entidad, dirigida al señor Eduardo José Benítez Pérez por medio del cual se solicita lo siguiente: *"(...) solicitarle la complementación y levantamiento de observaciones de su oficio No. 026-2023-GRA/GRTPE-EJBP. Esto según lo indicado por la oficina de abastecimientos el cual con informe N° 680-2023-GRA/GRTPE-OA-ABAST solicita se complemente dicho informe y se levante las observaciones alcanzadas."*
- 2.2 Con fecha 22 de noviembre del 2023 a través del Oficio N° 028-2023-GRA/EJBP emitida por el señor Eduardo José Benítez Pérez dirigido al Jefe de la Oficina de Administración, por medio del cual, señala lo siguiente: *"(...) con la finalidad de remitirle el proyecto de Lineamiento de Gestión de Rendimiento de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual se encuentra debidamente subsanadas las observaciones formuladas mediante el Informe N° 680-2023-GRA/GRTPE/OA-ABAST. De fecha 16/Nov.2023 Se adjunta documentos a folios (055)"*
- 2.3 Con fecha 24 de noviembre del 2023, a través del Proveído de la misma fecha, el Administrador de la Entidad remite los actuados a la Oficina de Abastecimientos para atención y fines correspondientes.
- 2.4 Con fecha 24 de noviembre del 2023, a través del Informe N° 708-2023-GRA/GRTPE/OA-ABAST emitido por la Licenciada Rosa María Corrales Núñez, Encargada de la Oficina de Abastecimiento dirigido a la Oficina de Administración, señala lo siguiente: *"(...) en atención al documento de la referencia presentado por el Dr. Eduardo José Benítez Pérez en el cual se remite el Manual para la Contratación de Bienes y Servicios cuyos montos, sean iguales o inferiores a ocho (08) Unidades Impositivas Tributarias de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, informarle que dicho documento ha sido revisado y las observaciones que formuló ésta Área han sido subsanadas, por tanto se da conformidad para que el presente expediente sea derivado a la oficina correspondiente para su aprobación."*





Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

- 2.5 Con fecha 18 de diciembre del 2023, a través del Oficio N° 0940-2023-GRA/GRTPE-OA dirigido a la Gerente de la Entidad por medio del cual señala lo siguiente: *“Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarla cordialmente y al mismo tiempo remitirle en informe No. 708-2023-GRA/GRTPE-OA-ABAST de la Oficina de Abastecimientos alcanzando la proyección del manual para la contratación de bienes y servicios cuyos montos sean iguales o inferiores a 8 UIT de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa para su correspondiente revisión y aprobación.”*
- 2.6 Con fecha 18 de diciembre del 2023 a través del Proveído de la misma fecha se remite los actuados a la Oficina de Asesoría Legal para que de acuerdo a atribuciones, revise y emita el informe correspondiente.
- 2.7 Con fecha 12 de noviembre del 2024, a través de Oficio N° 150-2024-GRA/GRTPE-AL emitido por la Oficina de Asesoría Legal dirigido a la Gerente de la Entidad señalando lo siguiente: *“Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en atención al asunto y al documento de referencia, a fin de remitir el proyecto de Resolución solicitada a través del documento en referencia, asimismo, se devuelve el documento en referencia con todos sus anexos. (...)”*
- 2.8 Con fecha 28 de noviembre del 2024, a través del Proveído de la misma fecha, remite los actuados a la Oficina de Secretaría Técnica a fin de que esta resuelva según sus atribuciones por el retardo en la presentación del Informe.



SE TIENEN LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SE DETALLAN A CONTINUACIÓN:

- **“MANUAL PARA LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS CUYOS MONTOS, SEAN IGUALES O INFERIORES A OCHO (08) UNIDADES IMPOSITIVAS TRIBUTARIAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO”**
- CARTA N° 1231-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 20 de noviembre del 2023.
- OFICIO N° 028-2023-GRA/EJP de fecha 22 de noviembre del 2023
- INFORME N° 708-2023-GRA/GRTPE/OA-ABAST de fecha 24 de noviembre del 2023.
- OFICIO N° 0940-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 18 de diciembre del 2023.
- OFICIO N° 150-2024-GRA/GRTPE-AL de fecha 12 de noviembre del 2024.
- RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL (PROYECTO)
- ACTA N° 008-2025-GRA/GRTPE-ST-PAD, de fecha 30 de mayo del 2025.
- 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.
- PROVEÍDO de fecha 28 de noviembre del 2025.

TERCERO: NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

- 3.1. Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos se ha identificado a **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



Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

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 DE LA RECOMENDACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO 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-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 En lo que respecta al contenido constitucional del derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional ha establecido que: *“(…) los derechos fundamentales que componen el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar) y que pueden ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)”*² y fundamento 48 que: *“(…) este*

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

² la sentencia emitida en el Expediente 0023-2005-AI/TC, este Tribunal ha expresado en los fundamentos 43





Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

contenido presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”.

- 4.4 Conforme a los hechos puestos en conocimiento y a las normas esgrimidas en los considerandos que anteceden, este Órgano Instructor considera que *se debe recomendar el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor Carlos Enrique Castro Salas, en base a lo siguiente:*

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 en el presente informe de precalificación.

- 4.6 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, en este extremo, realizar un análisis individualizado de los hechos imputados.

- 4.7 En ese contexto, a efecto realizar una adecuada imputación de la falta de incumplimiento injustificado del horario de trabajo, 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 desarrollo de determinadas funciones propias del cargo para el que fue contratado el servidor.»³.

- 4.8 Aunado a ello, cabe resaltar que el Resolución de Sala Plena N° 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 o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. 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

³ RESOLUCIÓN N° 003765-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala.



Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

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 N° 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”

4.9

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 N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señaló en el literal d) del artículo 2° 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 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.(...)”

4.10

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 de forma 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.





Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

4.11 Ahora, para empezar con el análisis del presente caso, corresponde iniciar, haciendo mención al Proveído de fecha 18 de diciembre del 2023, por medio del cual, la Gerente de la Entidad, Dra. Catherine M. Rodríguez Torreblanca, remite copias de los actuados en relación al ***“MANUAL PARA LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS CUYOS MONTOS, SEAN IGUALES O INFERIORES A OCHO (08) UNIDADES IMPOSITIVAS TRIBUTARIAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO”*** a la Oficina de Secretaría Técnica a fin de que esta resuelva según sus atribuciones por el retardo en la presentación del Informe correspondiente, dado que el Informe citado fue requerido a la Oficina de Asesoría Legal a través del Proveído de fecha 18 de diciembre del 2023, solicitándole que revise el proyecto y emita el Informe correspondiente, el cual es revisado y resuelto, adjuntado al Oficio el proyecto de Resolución correspondiente, tal como se observa en el Oficio N° 150-2024-GRA/GRTPE-AL en fecha 12 de noviembre del 2024, habiendo transcurrido hasta la fecha más de 10 meses (10 meses y 24 días) hasta la emisión del proyecto requerido, razón por la cual, se configuraría la falta señalada.

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

“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)*

4.13 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 transgredió 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. (...)”*

4.14 Ahora, en este extremo, resulta oportuno mencionar que en relación a lo descrito líneas arriba, el servidor habría incumplido (omisión) con sus obligaciones 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:





Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

*“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 (...).” (subrayado y resaltado nuestro)*

4.15 En ese sentido, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, *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.

4.16 En razón de lo cual, resulta necesario mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través fundamento 29°, establece, como precedente administrativo de observancia obligatoria, contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-Servir/TSC del 28 de marzo de 2019, 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.”

4.17 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.”

4.18 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”.*

4.19 Asimismo, conviene señalar que, 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 a la causal de **“falta por omisión”** del numeral 98.3 del artículo 98 del reglamento general de la Ley N° 30057, se observa que es una norma reglamentaria que complementa,





Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

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.**

- 4.20 De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona; por un lado, es el anormal 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, además, 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.

Aunado a ello, corresponde señalar, que, la afectación institucional concreta se debió a la inacción del Jefe de Asesoría Legal, la cual impidió por más de 10 meses la aprobación de un instrumento operativo clave: el “Manual de Contratación de Bienes y Servicios menores a 8 UIT”, herramienta esencial para ejecutar procesos logísticos menores conforme a ley. Esta omisión afectó la eficiencia institucional al paralizar procedimientos de adquisición menores, generando posiblemente retrasos en la provisión de bienes y servicios básicos, impactando negativamente en la capacidad operativa de la GRTPE. Este efecto es causa directa de la negligencia funcional del servidor, dado que su actuación retardada interrumpió el proceso administrativo sin causa válida.





Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

- 4.21 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.
- 4.22 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 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.
- 4.23 Atendiendo a lo expuesto, y conforme a los documentos que obran en el expediente, ésta Oficina de Secretaría Técnica 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.
- 4.24 Aunado a ello, resulta necesario señalar que, es reprochable la conducta del servidor Carlos Enrique Salas Castro, al incumplir sus funciones; existiendo medios probatorios irrefutables como es el Proveído de fecha 18 de diciembre del 2023 remitido por el Despacho de la Gerencia dirigido a la Oficina de Asesoría Legal, por medio del cual se le ordena revisar los actuados y emitir el Informe correspondiente, siendo que si bien, la Oficina de Asesoría Legal ha cumplido con emitir el Informe junto con el proyecto de Resolución Gerencial correspondiente, no obstante, se observa que no se han cumplido con los plazos señalados por la norma (con un retraso de más de 10 meses), afectando así el correcto funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de la Entidad.
- 4.25 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 a el 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".

QUINTO: POSIBLE SANCIÓN:

- 5.1 De acuerdo a lo establecido en el párrafo segundo del punto 13.1 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/CPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, cuando se concluya la investigación, el secretario técnico realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 92° de la Ley del Servicio Civil.
- 5.2 En este sentido este Órgano Instructor Arequipa, recomienda para el servidor Carlos Enrique Salas Castro una sanción a título de propuesta que sería la **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE UN (01) DÍA CALENDARIO**, la cual será determinada por el jefe inmediato conforme lo establece el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil.





Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

5.3

Que, para recomendar 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 las sanciones 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	El servidor ha quebrantado la buena fe laboral, que supone actuar y conducirse con probidad en el desempeño de sus funciones. Asimismo, habría afectado los intereses de la entidad, causando así un perjuicio económico. En ese sentido, existe grave afectación a la institución, la misma que se materializa por medio de la afectación económica, ya que debido a la conducta omisiva del servidor quedó consentida la sentencia N° 199-2023-6JET, la cual declara fundada la demanda contencioso administrativa interpuesta por Marco Antonio Anco Huarachi, ordenando que la entidad a través de funcionario competente, cumpla en el plazo de 05 días con emitir resolución que otorgue al demandante licencia sin goce de remuneraciones de su relación laboral derivada del Contrato Administrativo de Servicios a plazo indeterminado, desde el 01 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2026, en tanto se encuentre ejerciendo al cargo de alcalde de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, ocasionándose así un perjuicio económico a la entidad, ya que el Contrato Administrativo de Servicios N° 110-2022-GRA/GRTP fue emitido con causales de nulidad, asimismo no se cuenta con el presupuesto que se deberá destinar para sustentar la plaza.
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, 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	A la fecha de la comisión de la falta, el servidor Abogado Carlos Enrique Salas Castro de profesión Abogado tenía la condición de Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica "Asesor Legal" de la G.R.T.P.E. con dos servidores a su cargo, cuando la infracción es cometida en el ejercicio de una profesión o actividad especializada se





Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE



	esfuma (en gran parte) la posibilidad de error, pues la norma ha impuesto la obligación de no equivocarse y opera, en consecuencia, la presunción iuris tantum, en donde se tiene en cuenta que el infractor es un profesional o lego en una materia, por lo cual se presume que efectivamente debía conocer la normativa que regula sus funciones y actuar con la diligencia debida en el ejercicio de estas.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	En el presente caso de debe tener en cuenta que el actuar omisivo del servidor investigado se dio en circunstancias en que él debía procurar desarrollar sus funciones a cabalidad, ya que teniendo a su cargo la defensa legal de los expedientes judiciales en los que la entidad es parte (en mérito de la delegación de facultades que le fueron conferidas por distintos oficios emitidos por la Procuraduría Pública Regional del Gobierno Regional de Arequipa).
e) La concurrencia de varias faltas.	No aplica
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 la revisión de los actuados se aprecia la reincidencia en la comisión de la falta.
h) La continuidad en la comisión de la falta	De la revisión de los actuados se aprecia la continuidad en la comisión de la falta en varios procesos judiciales recaídos en los expedientes tramitados por la Oficina de Asesoría Legal y que la entidad es parte procesal.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	De la revisión de los actuados no se aprecia beneficio ilícitamente obtenido.
j) Naturaleza de la infracción	La naturaleza de la infracción es sumamente reprochable dado que se trata de la vulneración de la ley de Ética de la Función Pública.
k) Subsanación voluntaria	No se configura este supuesto.
l) Intencionalidad en la conducta del infractor	Se observa que el servidor sí actuó con intencionalidad.
m) Reconocimiento de la responsabilidad	Se aprecia que el servidor disciplinado no ha reconocido su responsabilidad; sin embargo, cuenta con un antecedente por la misma falta.

5.5 De la Graduación de la Sanción:



Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad⁴, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes de este principio: "la *infrapunición y el exceso de punición*. El primer defecto está constituido por la *punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...)*. La autoridad administrativa debe estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá graduar convencionalmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la *punición arbitraria o exceso de punición*⁵".



SEXTO: SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de la imputación realizada este despacho no considera necesario la imposición de medida cautelar alguna al no configurarse supuestos establecidos en los artículos 96° y 108° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento respectivamente.

SÉTIMO: IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

Del presente procedimiento se desprende que habiéndose determinado que la posible sanción es la de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, corresponde según el artículo 93° del reglamento de la Ley SERVIR que el ÓRGANO INSTRUCTOR correspondería a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.

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 el Despacho 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 que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor la prórroga del

⁴ TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

"Artículo 246°: Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades esta reglada adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) 3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."

⁵ MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". TOMO II, Lima, 2019, p. 963.

⁶ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM

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

b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.



Resolución Gerencial Regional

N° 082-2025-GRA/GRTPE

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 INFRACTOR EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO

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.

Que, por lo expuesto y en uso de mis facultades conferidas a este Despacho mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 017-2023-GRA/GR

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) *La negligencia en el desempeño de las funciones* del Servicio civil (Ley 30057 a quien le correspondería la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE UN DIA (01) CALENDARIO**.

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 dos días del mes de julio del dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca

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