



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD

N° 699-2026-GRA/GRS/GR-PAD

VISTO:

El Expediente Administrativo N° 5189877, Documento N° 8882470 que contiene el Informe de Precalificación N° 011-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-PAD, de fecha 03 de noviembre de 2025, emitido por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD de la Gerencia Regional de Salud; el Oficio N° 1623-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-URCAL; el Informe Escalafonario N° 276-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-RCA sobre la situación laboral y dependencia funcional del ex servidor; el Informe N° 200-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH; el Informe N° 258-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL; la Solicitud de Licencia a cuenta de vacaciones (Doc. 8486936); y demás documentos anexos que conforman el acervo probatorio, y;



CONSIDERANDO:

Que, la Gerencia Regional de Salud es un órgano de línea desconcentrado del Gobierno Regional de Arequipa, al que, acorde con lo prescrito en la Ordenanza Regional N° 508-2023-AREQUIPA, le corresponde ejercer funciones específicas sectoriales en materia de salud, planificar los proyectos de infraestructura sanitaria y equipamiento, promover el desarrollo tecnológico en salud en el ámbito regional y poner a disposición de la población la oferta de infraestructura y servicios de salud.

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece un régimen disciplinario y procedimiento sancionador único, aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y la propia Ley 30057, conforme a lo dispuesto en su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Que, en virtud de la potestad sancionadora disciplinaria (*ius puniendi*) del Estado, las entidades públicas se encuentran plenamente facultadas para investigar e imponer sanciones administrativas por las faltas cometidas por los servidores civiles en el ejercicio de sus funciones, garantizando el debido procedimiento y el derecho de defensa.

Que, el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el literal b) del artículo 93° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen que, en el caso de proponerse la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, la competencia para actuar como Órgano Instructor recae en el jefe inmediato del presunto infractor.

Que, el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia Regional de Salud determina de manera expresa que la Oficina de Estadística e Informática constituye una unidad orgánica subordinada a la Gerencia. El Manual de Organización y Funciones ratifica esta línea de mando al prescribir que el Director de dicho órgano depende y reporta directamente a la autoridad general. El Informe Escalafonario N° 276-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-RCA certifica que el servidor investigado, Peter Alex Rodríguez Mogrovejo, desempeñaba el cargo de Jefe de la Oficina de Estadística e Informática durante la comisión material de los hechos. En consecuencia, la Gerencia Regional de Salud ostenta la calidad de jefe inmediato. Esta condición funcional otorga la competencia material para actuar como Órgano Instructor en el presente procedimiento, en estricta aplicación del artículo 92 de la Ley N° 30057 y el literal b) del artículo 93 de su Reglamento General.

Que, respecto a la situación laboral del administrado, resulta pertinente efectuar una precisión temporal y material. Si bien el Informe Escalafonario N° 276-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-RCA, de fecha 30 de julio de 2025, consignó que el investigado pertenecía al régimen del Decreto Legislativo

N° 276 y que mantenía vínculo vigente a dicha fecha; este Órgano Instructor, en aplicación del Principio de Verdad Material previsto en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, determina lo siguiente: i) El régimen laboral real del administrado al momento de ocurridos los hechos correspondió al Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), conforme lo acredita documentalmente el Informe N° 258-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL, emitido el 14 de julio de 2025 por la propia Unidad de Registro y Control para procesar los descuentos remunerativos del mes de junio; y ii) Con posterioridad a la emisión del citado reporte escalafonario, se produjo la extinción definitiva del vínculo contractual del investigado con la Entidad. Por consiguiente, a fin de garantizar el principio de tipicidad, la congruencia procedimental y la validez del presente acto, corresponde procesar al administrado estrictamente en mérito a la condición jurídica que ostentaba al momento material de la comisión de la presunta falta; esto es, como servidor civil activo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).

I. DE LA IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR PROCESADO Y PUESTO DESEMPEÑADO

Que, el literal a) del artículo 107 del Reglamento General de la Ley N° 30057 exige identificar plenamente al servidor civil presuntamente infractor y precisar su situación laboral al momento de la comisión material de los hechos. En cumplimiento de este mandato procedimental, se detalla la siguiente información:

Datos de Identificación	Detalle del Servidor Civil
Nombres y Apellidos completos	Peter Alex Rodríguez Mogrovejo
Documento de Identidad	DNI N° 40042401
Régimen Laboral	Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)
Cargo / Puesto desempeñado	Director de la Oficina de Estadística e Informática
Dependencia / Unidad Orgánica	Oficina de Estadística e Informática (Gerencia Regional de Salud)
Condición	Funcionario Designado - Confianza (Al momento de los hechos) / Vínculo actualmente extinto

Que, el cargo y la dependencia funcional del servidor constan oficial y estructuralmente acreditados en el acervo documentario, validando la aplicación de las disposiciones sustantivas y procedimentales de la Ley N° 30057.

II. LA FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA, CON PRECISIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN DICHA FALTA. –

2.1. De los Hechos Imputados

Que, se imputa al servidor civil Peter Alex Rodríguez Mogrovejo el incumplimiento injustificado de su horario y jornada de trabajo, materializado a través de múltiples ingresos posteriores a la hora establecida (tardanzas) y la omisión voluntaria del registro de sus marcaciones de asistencia (entrada y salida), durante doce (12) días laborables comprendidos en el mes de junio de 2025.

Que, esta presunta conducta infractora se encuentra objetiva y documentalmente acreditada mediante los reportes del sistema de control de asistencia institucional (reloj biométrico) y los actos de administración emitidos por la Oficina de Recursos Humanos y sus áreas competentes:

- **Oficio N° 1623-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL**, que contiene el reporte biométrico oficial del mes de junio de 2025, el cual detalla de manera exacta las omisiones de marcado y los ingresos fuera del horario de tolerancia.
- **Informe N° 258-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL**, que reporta la improcedencia legal de la solicitud de licencia a cuenta de vacaciones presentada de forma extemporánea por el servidor para intentar justificar las ocurrencias del mes de junio, y confirma la ejecución de los descuentos remunerativos respectivos.

A continuación, se detalla el cómputo individualizado de los incumplimientos imputados, verificándose en cada uno de ellos la concurrencia de la obligación de cumplir el horario y la inexistencia de una justificación válida:



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD

N° 699-2026-GRA/GRS/GR-PAD

N°	Fecha de la Infracción (Junio 2025)	Hecho Verificado (Oficio N° 1623-2025)	¿Tenía deber de cumplir el horario?	¿Presentó Justificación Válida?	Detalle de la Inconsistencia y Estado
1	Lunes, 02 de junio	Tardanza (Marca ingreso a las 08:45)	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
2	Martes, 03 de junio	Omisión de marcado de entrada	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
3	Jueves, 05 de junio	Omisión de marcado de entrada	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
4	Lunes, 09 de junio	Tardanza (Marca ingreso a las 08:10)	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
5	Martes, 10 de junio	Tardanza (Marca ingreso a las 08:11)	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
6	Viernes, 13 de junio	Omisión de marcado de salida	SÍ	NO	Sin justificación registrada / Sujeto a descuento
7	Miércoles, 18 de junio	Tardanza (Marca ingreso a las 08:05)	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
8	Jueves, 19 de junio	Tardanza (Marca ingreso a las 08:19)	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
9	Martes, 24 de junio	Tardanza (Marca ingreso a las 08:14)	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
10	Miércoles, 25 de junio	Omisión de marcado de entrada	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
11	Viernes, 27 de junio	Tardanza (Marca ingreso a las 08:06)	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento
12	Lunes, 30 de junio	Tardanza (Marca ingreso a las 08:24)	SÍ	NO	Solicitud vacacional extemporánea / Sujeto a descuento

(Nota aclaratoria: Con fecha 14 de julio de 2025, el administrado presentó una solicitud de licencia a cuenta de vacaciones para regularizar once de las doce fechas observadas. Este Órgano Instructor aprecia, a nivel indiciario, una incompatibilidad material en dicha petición: la licencia vacacional exige ausencia física total de la jornada, condición que contrasta con el reporte biométrico, el cual registra asistencia efectiva del servidor en las fechas referidas, con ingresos tardíos y salidas regulares. En aplicación del principio de presunción de licitud reconocido en el numeral 9 del artículo IV del TUO

LPAG, esta autoridad difiere la valoración definitiva de dicha instrumental a la fase resolutive. La solicitud citada no enerva la presente instauración y será evaluada de forma integral con los descargos que formule el procesado).

Conforme al cuadro precedente y a los criterios del Precedente Administrativo Vinculante N° 002-2022-SERVIR/TSC, el acervo documentario no acredita, en esta etapa, la existencia de autorización previa, certificado médico u otra justificación objetiva que ampare las tardanzas y omisiones de marcado detectadas. A ello se añade que la Oficina de Recursos Humanos calificó las ocurrencias como procedentes para el descuento en planilla; medida de carácter restitutivo que, por mandato del párrafo final del artículo 85 de la Ley N° 30057, no exime de la sanción disciplinaria correspondiente. Ambos elementos permiten inferir, a nivel indiciario, que la Entidad no consintió los incumplimientos horarios imputados. Esta premisa será contrastada de forma definitiva con los descargos que formule el administrado.



2.2. De la norma jurídica presuntamente vulnerada

Los hechos descritos se subsumen en la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que sanciona la siguiente conducta:

"El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo."

2.3. Subsunción jurídica y aplicación de precedentes vinculantes

A fin de garantizar el principio de tipicidad y el debido procedimiento, este Órgano Instructor encuadra la conducta en observancia del Precedente Administrativo Vinculante aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC.

A. Elemento objetivo

El fundamento 56 del citado precedente establece que la falta por incumplimiento de horario y jornada se configura cuando el servidor, de manera injustificada, registra su asistencia después del horario de ingreso, registra su salida antes del horario de salida, o incumple la jornada laboral diaria o semanal. La conducta atribuida al servidor, consistente en múltiples ingresos tardíos y omisiones de marcación durante doce fechas del mes de junio de 2025, encuadra preliminarmente en los supuestos objetivos que describe el Tribunal del Servicio Civil.

B. Elemento subjetivo

El tipo disciplinario exige que el incumplimiento carezca de justificación. Los actos de administración de la Oficina de Recursos Humanos indican que no obra en el expediente autorización previa, papeleta de salida ni certificado médico que ampare las ocurrencias biométricas detectadas. La solicitud de licencia vacacional presentada con posterioridad resulta incompatible con la justificación de ingresos tardíos en fechas donde el reporte biométrico registra asistencia y prestación efectiva de servicios. Estos elementos permiten atribuir, de manera estrictamente provisional, la presunta inobservancia injustificada de la jornada laboral.

III. DE LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO. -

Que, la presente imputación se sustenta en el acervo documentario recabado y evaluado durante la fase de investigación previa, el cual acredita de manera preliminar la materialización de la falta administrativa. Los documentos que dan lugar al inicio del presente procedimiento son los siguientes:

- **Informe N° 157-2025-GRA/GRS/GR-OEI**, de fecha 25 de junio de 2025.
 - **Suscrito por:** Peter Alex Rodríguez Mogrovejo (Investigado).
 - **Contenido:** Solicita la regularización de su marcado de asistencia correspondiente al 25 de junio, adjuntando una impresión fotográfica en blanco y negro con el mensaje "verificación fallida".
- **Informe N° 190-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL**, de fecha 03 de julio de 2025.
 - **Suscrito por:** Responsable de la Unidad de Registro, Control de Asistencia y Legajos.



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD

N° 699-2026-GRA/GRS/GR-PAD



- **Contenido:** Comunica la denegatoria de la justificación solicitada por el servidor, fundamentada en la revisión preliminar de las cámaras digitales de seguridad de la sede institucional.

Informe N° 202-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH, de fecha 10 de julio de 2025.

- **Suscrito por:** Director Ejecutivo de Recursos Humanos.
- **Contenido:** Evalúa los documentos precedentes y concluye presuntamente que el servidor habría incurrido en falsa declaración en procedimiento administrativo.

- **Solicitud de Licencia a cuenta de vacaciones (Doc. 8486936)**, de fecha 11 de julio de 2025.
 - **Contenido:** El servidor investigado solicita de manera extemporánea regularizar sus ausencias e ingresos tardíos del mes de junio de 2025 mediante la deducción de su periodo vacacional.
- **Informe N° 258-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL**, de fecha 14 de julio de 2025.
 - **Suscrito por:** Responsable de Control de Asistencia y Legajos.
 - **Contenido:** Reporta la recepción extemporánea de la solicitud de licencia vacacional y confirma la ejecución de los descuentos remunerativos correspondientes al mes de junio en la planilla del personal CAS.
- **Informe N° 200-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH**, de fecha 15 de julio de 2025.
 - **Suscrito por:** Director Ejecutivo de Recursos Humanos.
 - **Contenido:** Analiza la solicitud de licencia del servidor, determina su incongruencia material y declara su improcedencia legal por contravenir el reglamento interno de control de asistencia de la entidad.
- **Informe Escalafonario N° 276-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-RCA**, de fecha 30 de julio de 2025.
 - **Suscrito por:** Unidad de Registro, Control de Asistencia y Legajos.
 - **Contenido:** Certifica la situación laboral, el nivel jerárquico y el domicilio real del servidor procesado para garantizar su debida identificación y notificación procesal.
- **Oficio N° 1623-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-URCAL**, de fecha 02 de setiembre de 2025.
 - **Suscrito por:** Encargado de Registro, Control de Asistencia y Legajos.
 - **Contenido:** Presenta el reporte oficial del reloj biométrico. Acredita de manera objetiva y tasada los múltiples ingresos fuera del horario establecido y las omisiones de marcación durante el mes de junio de 2025.
- **Informe de Precalificación N° 011-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-PAD**, de fecha 03 de noviembre de 2025.
 - **Suscrito por:** Secretario Técnico de los Órganos Instructores del PAD.
 - **Contenido:** Evalúa el acervo probatorio y recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. *(Nota: En ejercicio de su autonomía funcional y para garantizar el principio de tipicidad, este Órgano Instructor se aparta de la tipificación por transgresión a la probidad sugerida por la Secretaría Técnica, y acoge de dicho informe única y exclusivamente los fundamentos fácticos probados referidos al incumplimiento del horario y la jornada de trabajo).*

IV. DEL ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN. –

4.1. Que, en observancia del principio de verdad material y del debido procedimiento, este Órgano Instructor valora de forma objetiva, conjunta y razonada los medios probatorios recabados en la investigación preliminar, a fin de determinar la existencia de indicios suficientes que sustenten la comisión de la falta disciplinaria imputada.

4.2. Que, respecto al elemento objetivo, el incumplimiento del horario y la jornada de trabajo durante doce días laborables del mes de junio de 2025 cuenta con sustento preliminar en los reportes del sistema de control de asistencia. El Oficio N° 1623-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL detalla las omisiones de marcado y los ingresos tardíos; al ser un documento oficial, goza de presunción de veracidad y constituye el medio idóneo para acreditar la inobservancia de la jornada.

4.3. Que, respecto a la carencia de justificación, el marco normativo disciplinario exige que todo incumplimiento de la jornada cuente con autorización previa, papeleta de salida o cobertura legal idónea. El expediente no registra, en esta etapa, certificado médico válido ni documento institucional que ampare los incumplimientos horarios detectados en su debida oportunidad.



4.4. Que, este Órgano Instructor deja constancia de que obra en los actuados el Informe N° 157-2025-GRA/GRS/GR-OEI, mediante el cual el administrado solicitó regularizar la omisión de marcado del 25 de junio de 2025 y adjuntó una impresión fotográfica con el texto "verificación fallida". En aplicación del principio de presunción de licitud, este Despacho difiere la valoración de la eficacia probatoria de dicho actuado a la fase resolutive. El citado documento será evaluado de forma integral con los descargos y demás elementos que el administrado aporte durante la etapa correspondiente.

4.5. que, este Despacho evalúa igualmente el Informe N° 190-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL y el Informe N° 202-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH, los cuales denegaron la solicitud de regularización con base en la revisión de cámaras de videovigilancia y advirtieron la presunta comisión de falsa declaración. Este Órgano Instructor valora dichos informes únicamente como sustento de la denegatoria de regularización. En estricta observancia de los principios de tipicidad, legalidad y debida motivación previstos en la Ley N° 30057, esta autoridad se aparta de forma expresa de toda calificación penal o por falsedad documental contenida en ellos. La presente instauración se fundamenta de manera exclusiva en los hechos objetivos de inobservancia horaria acreditados por el sistema biométrico, pues fundar la imputación en grabaciones de videovigilancia introduce un riesgo procesal innecesario y ajeno al tipo disciplinario aplicable.

4.6. Que, obra en el expediente una solicitud de licencia a cuenta de vacaciones (Doc. N° 8486936) presentada el 14 de julio de 2025, respecto de la cual el Informe N° 200-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH y el Informe N° 258-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL señalan su improcedencia. Este Órgano Instructor aprecia, a nivel estrictamente indiciario, una aparente incompatibilidad material en dicha petición: la figura vacacional exige ausencia física total de la jornada laboral, condición que difiere del reporte biométrico oficial, el cual registra asistencia y prestación efectiva de servicios en las fechas referidas, con ingresos tardíos y salidas regulares. En aplicación del principio de presunción de licitud, este Despacho difiere la calificación definitiva sobre la eficacia jurídica de esta solicitud a la fase resolutive. Corresponderá al administrado sustentar su pertinencia durante la formulación de sus descargos.

4.7. Que, los actos de administración de Recursos Humanos acreditan la ejecución de los descuentos remunerativos en la planilla del servidor por los incumplimientos del mes de junio de 2025. El párrafo final del artículo 85 de la Ley N° 30057 establece que los descuentos por tardanzas e inasistencias no tienen naturaleza disciplinaria y no eximen de la sanción correspondiente. Esta medida restitutiva evidencia que la Entidad no consintió los incumplimientos y mantiene intacta su potestad sancionadora.

4.8. Que, la valoración conjunta de los medios probatorios descritos permite a este Órgano Instructor advertir la existencia de indicios razonables sobre la comisión de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057. En consecuencia, corresponde emitir el presente acto de instauración y otorgar al administrado el plazo legal para que ejerza su derecho de defensa, formule sus descargos y aporte las pruebas que estime pertinentes.

V. DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA Y LA ADECUADA SUBSUNCIÓN DE LOS HECHOS. –



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD N° 699-2026-GRA/GRS/GR-PAD

5.1. Del Marco Normativo y la Falta Imputada

Que, el principio de tipicidad, como manifestación del principio de legalidad, exige que las conductas sancionables estén descritas con un nivel de precisión suficiente que permita al administrado conocer las consecuencias de sus actos. En el presente caso, los hechos materiales descritos en los considerandos precedentes se subsumen preliminarmente en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual sanciona de manera expresa la siguiente conducta:

El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

5.2. Del Elemento Objetivo a la luz de los Precedentes Vinculantes

Que, para la adecuada imputación de la falta, este Órgano Instructor encuadra la conducta en observancia del Precedente Administrativo Vinculante aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC. La materialidad de la infracción exige verificar la inobservancia de los límites temporales de la prestación del servicio. El fundamento 56 del citado precedente establece que la falta se configura cuando el servidor, de manera injustificada, registra su asistencia después del horario de ingreso establecido u omite efectuar dicho registro. El Oficio N° 1623-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-URCAL acredita documentalmente que el servidor Peter Alex Rodríguez Mogrovejo incurrió en múltiples ingresos tardíos y omisiones de marcación durante doce días laborables del mes de junio de 2025. Estos hechos permiten advertir, en etapa preliminar, la concurrencia de los supuestos objetivos descritos por el Tribunal del Servicio Civil.

5.3. Del Elemento Volitivo y la Inexistencia Provisional de Causa Justificada

Que, el tipo disciplinario exige que el incumplimiento del horario carezca de justificación objetiva y válida. En esta etapa, el expediente no registra autorización previa, papeleta de salida ni certificado médico que ampare las ocurrencias biométricas detectadas. La solicitud de licencia a cuenta de vacaciones presentada el 14 de julio de 2025 resulta, a nivel indiciario, materialmente incongruente para justificar ingresos tardíos: la figura vacacional exige ausencia física total de la jornada, condición que contradice el reporte biométrico, el cual registra asistencia y prestación efectiva de servicios en las fechas referidas. La ausencia provisional de justificación constituye un elemento de convicción suficiente para atribuir, en esta etapa, la presunta inobservancia injustificada de la jornada laboral. Esta premisa será valorada de forma integral con los descargos que formule el administrado, a fin de determinar en la fase resolutive la existencia o inexistencia de responsabilidad.

VI. DE LA MEDIDA CAUTELAR

6.1. Que, el artículo 96 de la Ley N° 30057 y el artículo 108 de su Reglamento General facultan al Órgano Instructor a adoptar medidas cautelares excepcionales. Estas disposiciones normativas limitan la naturaleza de dichas medidas a separar al servidor de sus funciones o exonerarlo de la obligación de asistir al centro de trabajo, con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad o a los ciudadanos.

6.2. Que, conforme a los antecedentes documentales que obran en el expediente, el administrado Peter Alex Rodríguez Mogrovejo ya no mantiene vínculo laboral ni contractual vigente con la Entidad. Debido a la extinción previa de su relación de prestación de servicios, la aplicación de una medida destinada a separarlo físicamente de sus funciones carece de objeto material y viabilidad jurídica.

6.3. Que, por consiguiente, en estricta observancia del principio de razonabilidad, NO CORRESPONDE dictar medida cautelar alguna dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario.

VII. DE LA POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA

7.1. Que, el literal e) del artículo 107 del Reglamento General de la Ley N° 30057 dispone que el acto de inicio debe consignar la sanción que correspondería a la falta imputada. En esta etapa procedimental, este Órgano Instructor cumple con determinar de manera estricta y provisional la posible sanción a imponerse. Esta proyección procedimental no implica un prejuzgamiento sobre la responsabilidad administrativa final del ex servidor, cuya condición jurídica se encuentra protegida por el principio de presunción de licitud.



7.2. Que, el artículo 85 de la Ley N° 30057 establece que las faltas de carácter disciplinario pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, según su gravedad. Este Órgano Instructor valora la materialidad de los hechos objetivos expuestos en el Informe de Precalificación N° 011-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-PAD. En consecuencia, de comprobarse la responsabilidad administrativa tras la finalización de la fase instructiva y la valoración de los descargos, corresponderá proponer la imposición de la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**.

7.3. Que, se deja expresa constancia que la graduación definitiva de la medida (*quantum*) será desarrollada única y exclusivamente en el Informe Final del Órgano Instructor. Dicho instrumento ejecutará la evaluación técnico-jurídica integral de la intencionalidad, la gravedad, el perjuicio causado al servicio público y la eventual concurrencia de eximentes o atenuantes previstos en el artículo 87 de la Ley N° 30057 y los artículos 103 y 104 de su Reglamento General. Esta delimitación de competencias asegura la interdicción de la arbitrariedad y el pleno respeto al debido procedimiento.

VIII. DEL DERECHO DE DEFENSA, PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGOS Y ACCESO AL EXPEDIENTE

8.1. Del Plazo Legal para los Descargos

Que, el artículo 93 de la Ley N° 30057 y los artículos 106 y 111 de su Reglamento General consagran el derecho fundamental al debido procedimiento y el derecho a la defensa. En cumplimiento de este mandato, este Órgano Instructor otorga al ex servidor civil procesado el plazo de CINCO (05) DÍAS HÁBILES para formular su descargo por escrito y presentar las pruebas pertinentes. El cómputo de este plazo inicia el día hábil siguiente a la notificación válida de la presente resolución. Asimismo, esta autoridad garantiza el acceso efectivo al expediente administrativo para permitir la correcta formulación de sus alegatos.

8.2. De la Prórroga del Plazo

Que, el artículo 111 del Reglamento General de la Ley N° 30057 determina que el plazo señalado en el numeral precedente resulta prorrogable. Para ejercer esta facultad, el ex servidor civil debe presentar una solicitud expresa y fundamentada antes del vencimiento del plazo original. Este Órgano Instructor asume la potestad de evaluar dicha solicitud y establecer los días adicionales de prórroga que correspondan.

8.3. Del Acceso al Expediente y la Consecuencia de la Omisión

Que, para el adecuado ejercicio de su defensa, el ex servidor civil posee el derecho de conocer y acceder a todos los documentos, informes y antecedentes que dan lugar al presente procedimiento disciplinario. Asimismo, este Órgano Instructor advierte formalmente que, si el administrado omite presentar su respectivo descargo dentro del plazo legal o su prórroga, pierde la facultad de argumentar posteriormente que careció de medios para realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda expedito y listo para emitir la decisión correspondiente a la fase instructiva.

IX. DE LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO Y/O SOLICITUD DE PRÓRROGA



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD

N° 699-2026-GRA/GRS/GR-PAD

9.1. Que, el literal i) del artículo 107 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece como requisito de validez comunicar la autoridad competente para recibir los descargos. En observancia de este mandato procedimental, se informa de manera expresa al ex servidor civil procesado que el Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario ostenta la competencia legal para recibir sus descargos, medios probatorios y cualquier eventual solicitud de prórroga de plazo.



9.2. Que, en consecuencia, el administrado debe dirigir todo documento, escrito o solicitud formulada en el marco del ejercicio de su derecho de defensa durante la presente fase instructiva, directa y exclusivamente a la **Gerencia Regional de Salud**. El administrado canalizará el ingreso de esta documentación a través de la Mesa de Partes (física o virtual) de la Entidad, con atención prioritaria a este Despacho.

9.3. Que, este Órgano Instructor deja expresa constancia de que la presentación de descargos ante una autoridad distinta a la señalada en el numeral precedente no suspende los plazos de ley. El ex servidor civil asume la responsabilidad exclusiva de encausar adecuadamente su defensa ante la autoridad instructora competente.

X. DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES E IMPEDIMENTOS DEL SERVIDOR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

10.1. De los derechos fundamentales y procesales

Que, el numeral 96.1 del artículo 96 del Reglamento General de la Ley N° 30057 garantiza el derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva durante el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario. Al ostentar el procesado la condición material de ex servidor civil, la garantía procedimental referida al goce de compensaciones económicas resulta inaplicable por la extinción previa de su vínculo laboral.

10.2. Del derecho a la defensa y acceso al expediente

Que, para el adecuado ejercicio de su defensa material y técnica, el citado numeral 96.1 establece de manera expresa que el ex servidor civil procesado posee el derecho de ser asesorado o representado por un abogado de su libre elección, así como el derecho de acceder a la lectura y revisión del expediente administrativo en cualquiera de las etapas del presente procedimiento.

Que, asimismo, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 consagra los derechos y garantías implícitos del debido procedimiento. En virtud de este principio normativo, el procesado goza de las prerrogativas para refutar los cargos imputados, exponer argumentos, presentar alegatos complementarios, ofrecer y producir las pruebas que desvirtúen la imputación, solicitar el uso de la palabra para el informe oral en la fase sancionadora, y obtener una decisión motivada, fundada en derecho y emitida por la autoridad competente.

Por consiguiente, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el literal b) del artículo 93° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; las reglas de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; y en estricto mérito a lo contenido en el Expediente Administrativo N° 5189877; este Órgano Instructor.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- INICIAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el ex servidor civil **PETER ALEX RODRÍGUEZ MOGROVEJO**, identificado con DNI N° 40042401, en su actuación como Director de la Oficina de Estadística e Informática, por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Esta imputación se sustenta en el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, materializado a través de ingresos tardíos y omisiones de marcación durante doce (12) días laborables del mes de junio de 2025, de conformidad con los fundamentos fácticos y jurídicos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- PRECISAR que la posible sanción aplicable a la falta imputada podría consistir en **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**. Este Órgano Instructor determinará el *quantum* definitivo (número de días) en la emisión de su Informe Final, una vez recabados y valorados los descargos del ex servidor civil procesado, en estricta observancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

ARTÍCULO 3.- CONCEDER al ex servidor civil procesado el plazo legal de **CINCO (05) DÍAS HÁBILES**, contados a partir del día hábil siguiente de la notificación válida de la presente resolución, para formular sus respectivos descargos por escrito y presentar los medios probatorios pertinentes para su defensa. El administrado puede solicitar la prórroga expresa de este plazo antes de su vencimiento, conforme al artículo 111 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

ARTÍCULO 4.- ESTABLECER que el ex servidor civil dirigirá y presentará su escrito de descargos, la solicitud de prórroga y cualquier actuación derivada del ejercicio de su derecho de defensa obligatoria y exclusivamente ante la **Gerencia Regional de Salud**, en su calidad de Órgano Instructor legalmente competente del presente procedimiento.

ARTÍCULO 5.- GARANTIZAR el cumplimiento de los derechos procesales del ex servidor en los términos del artículo 96 del Reglamento General de la Ley N° 30057. El procesado posee el derecho de ser asistido por un abogado y acceder a la lectura y revisión del expediente administrativo. Al ostentar la condición material de ex servidor civil, resulta jurídicamente inaplicable la exigencia de asistencia al centro de labores y la prohibición de solicitar licencias.

ARTÍCULO 6.- DISPONER la NOTIFICACIÓN PERSONAL de la presente resolución al ex servidor civil Peter Alex Rodríguez Mogrovejo en su domicilio real consignado institucionalmente (**Cooperativa Víctor Andrés Belaunde C-14, distrito de Yanahuara, provincia y departamento de Arequipa**), en un plazo máximo de **TRES (03) DÍAS HÁBILES** contados a partir del día siguiente de su expedición. La notificación debe contener obligatoriamente adjunto: (i) Copia íntegra de la presente Resolución; (ii) Copia del Informe de Precalificación N° 011-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-PAD; y, (iii) Copia de todos los antecedentes documentarios referidos en el acápite III que dan sustento al inicio del procedimiento. La omisión en la entrega física de la totalidad de los anexos descritos afectará la validez de la notificación, limitará el inicio del cómputo de plazos y generará responsabilidad administrativa disciplinaria en el personal encargado de su diligenciamiento, conforme al Precedente Administrativo Vinculante de SERVIR (Resolución de Sala Plena N° 002-2025-SERVIR/TSC) y al Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

ARTÍCULO 7.- REMITIR copia de la presente resolución a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario y a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, para su conocimiento, registro y fines administrativos correspondientes.

Dada en la Sede de la Gerencia Regional de Salud a los **Dieciocho** días del mes de **JUNIO** del año 2026.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y NOTIFÍQUESE.



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD AREQUIPA

DR. WALTHER SEBASTIAN OPORTO PÉREZ
GERENTE REGIONAL DE SALUD
C.M. 033512

WSOP

Reg.Doc. 9716156