



# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL



RESOLUCION GENERAL REGIONAL N° 358 2016-GR.APURIMAC/GG

Abancay, 29 SET. 2016

### VISTO:

El Informe N° 1122-2016-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 29 agosto del 2016, a través del cual la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, en su calidad de Órgano Instructor, remite el informe recaído en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra de la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA.

### CONSIDERANDO:



Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas;



Que, desde el 14 de setiembre de 2014 se encuentra vigente el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el mismo que es aplicable a las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios;



Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual contiene las normas sustantivas y procedimentales del Procedimiento Administrativo Disciplinario regido por la mencionada Ley;

Que, mediante Informe N° 073-2015-GR.APURIMAC /DRAF.DRHyE-AE de fecha 13 de diciembre del 2015, el Responsable del Área de Escalafón de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, informa respecto a presuntas irregularidades de falsedad de Grados y Títulos Profesionales presentados por el personal contratado del Gobierno Regional de Apurímac;



# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

## GERENCIA GENERAL

Que mediante Oficio N° 07-2016-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 22 de enero del 2016, la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón solicita a la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, información sobre la autenticidad del Diploma N° 06324 Registro Tomo XII del Grado de Bachiller en Administración de Empresas expedido por su Casa de Estudios;

Que, mediante Oficio N°383-2016 de fecha 06 de abril del 2016, la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, adjunta el Informe N°041-SGT y TE-ORAA-2016, en el cual se indica que al haber revisado el historial de Graduados y Titulados, NO EXISTE el Diploma otorgado a nombre de la persona de Carmen Rosa BORDA ORIHUELA;

Que, mediante Informe N° 565-2016- GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 16 de mayo del 2016, la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón informa a la Dirección Regional de Apurímac, que la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, ha señalado que en el historial de Graduados y Titulados, NO EXISTE el Diploma otorgado a nombre de la persona de Carmen Rosa BORDA ORIHUELA;

Que, mediante Informe N° 343-2016-GRAP/07.DR.ADM de fecha 18 de mayo del 2016, la Dirección Regional de Administración informa al Gerente General Regional, respecto a la advertido por la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, quien ha señalado que en el historial de Graduados y Titulados, NO EXISTE el Diploma otorgado a nombre de la persona de Carmen Rosa BORDA ORIHUELA;

Que, mediante Memorando N° 519-2016-GRAP/06/GG de fecha 23 de mayo del 2016, la Gerencia General del Gobierno Regional de Apurímac, remite los actuados para la precalificación y posterior apertura del procedimiento administrativo contra la servidora civil Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, trabajadora sujeto al Decreto Legislativo N° 1057, por la presunta falsificación del diploma de "Grado de Bachiller" en Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María de Arequipa;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 023-2016-STPAD de fecha 15 de agosto del 2016, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Apurímac, recomienda a la Dirección de Recursos Humanos y Escalafón, instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la servidora civil Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, por la presunta vulneración de los numerales 1), 2) y 4) del Artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;



# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL

358



Que, mediante Carta N° 113-2016-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 17 de agosto del 2016, la Dirección de Recursos Humanos y Escalafón, en su calidad de Órgano Instructor, instauro procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del GRAP, por la presunta vulneración de los numerales 1) ,2) y 4) del Artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, al respecto el Artículo 11° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que; El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al 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 plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa, vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto.



Que, así mismo el literal 16.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, señala que; Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111° del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.

Que, dentro del plazo establecido y mediante documento s/n de fecha 23 de agosto del 2016, la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, formula su descargo respecto a las imputaciones efectuadas en la Carta N° 113-2016-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 17 de agosto del 2016, señalando como argumento de defensa que; La entidad hace alusión al Informe N° 073-2015-GR.APURIMAC/DRAFDRHyE-AE de fecha 31 de diciembre del 2015, expedido por el responsable del Área de Escalafón de la Oficina de Recursos Humanos, a través del cual se informa respecto a las presuntas irregularidades de falsedad de grados y títulos, que asimismo el oficio Nro. 383-2016 el, de la universidad donde asevera que no existe el diploma otorgado en su registro y que en fecha 18 de mayo del 2016, la Dirección Regional de Administración informa ha Gerencia General de GRAP, respecto a la falsedad del documento; Situación que vulnera el debido



# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL

procedimiento; previsto en el artículo IV punto 1.2 de la ley Nro. 27444, a razón que la ex trabajadora recurrente del Gobierno Regional De Apurímac nunca ha sido informado esta irregularidad en la obtención del diploma; que no ameritaba el inicio de un procedimiento administrativo, por lo mismo que cuando se encontraba en actividad como trabajadora del Gobierno Regional, no ha sido objeto de acto administrativo que pueda ser objeto de requerimiento y/o justificación que pueda aducir la recurrente, sin embargo es en virtud a la investigación fiscal que se viene determinando que la recurrente ha sido estafada en la obtención de este grado, que no ha considerado antes de aperturar procedimiento administrativo, entonces no se puede conjeturar respecto al grado académico de la recurrente cuando la oficina de recursos humanos y escalafón ha podido advertir sin merituar prueba suficiencia que involucra la vulneración del derecho de defensa, entonces el informe del 18 de mayo del 2016 de la Dirección Regional De Administración a la Gerencia General de GRAP, se realizó cuando la recurrente ha sido despedida intempestivamente que involucre la vulneración al debido procedimiento administrativo: entonces se desnaturaliza la apertura de este mismo por vulnerar principios previsto en la ley Nro. 27444 y el debido proceso como garantía jurisdiccional amparada por nuestra Constitución Política del Estado. Asimismo, refiere que en agosto del 2014 la recurrente venía trabajando como técnico en computación en la gerencia general de planeamiento, presupuesto y acontecimiento territorial, laborando en la modalidad de Contrato de Administración de Servicios, hasta 31 de diciembre del 2015, es Enero del 2016 la continuidad laboral, no harían realizado la contrata, es en febrero del 2016 que el director de recursos humanos, supo señalar que no habría elaborado el contrato laboral en la modalidad de CAS, porque en escalafón hay un informe por falsificación de documentos, sin embargo nunca me hizo llegar requerimiento alguno a efectos de poder esclarecer este informe en alusión, en atención a este tipo de hostilidad laboral se me cambio la modalidad del contrato por locación de servicios, para no tener vínculo laboral con la entidad, sin embargo es en fecha 18 de mayo del 2016, el Gerente de Planeamiento le supo señalar en forma verbal, que no podía seguir laborando, por el documento del informe que nunca se me hizo de conocimiento, entonces es el informe de planificación N° 23-2016-STPAD de fecha 15 de agosto del 2016, no tiene asidero legal por lo mismo que la recurrente no tiene vínculo laboral con la entidad, el inicio de un procedimiento administrativo sancionador, requisito sine qua non es la existencia del vínculo laboral efectos de poder ejercer sanción administrativa como es la destitución, entonces como se puede atribuir faltas administrativas cuando la propia entidad ha ejercido el despido intempestivo, no se le paga sus beneficios sociales vacaciones truncas, desde el año 2011; ante del inicio de este procedimiento administrativo sancionador, es la entidad que requiere ejercer sanción administrativa cuando no existe presunción de licitud de los





# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL

358



documentos generados (informes) y relaciones laborales de la recurrente; entonces es necesario que la entidad repare el estado de la causa laboral de la recurrente a la fecha del despido intempestivo (18 de mayo del 2016) a efectos de ejercer la legalidad del procedimiento administrativo, caso contrario se contraviene principio estipulados en el título preliminar de la ley 27444, que viene causando perjuicios económicos, laborales, y familiares que con este tipo de procedimiento vulnera derechos fundamentales como persona humana.

Que, mediante Informe de fecha 29 de agosto del 2016, la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, en su calidad de Órgano Instructor; realiza un análisis respecto al descargo formulado por la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, señalado lo siguiente a) Que, el Órgano Instructor ha respetado el debido procedimiento administrativo, toda vez, que al aperturarse el procedimiento administrativo disciplinario, se alcanzó todos los medios probatorios que determinarían la presunta falta administrativa disciplinaria, otorgándosele el derecho a exponer sus argumentos de defensa y/o a ofrecer y producir pruebas que considere necesario, conforme al plazo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General. Asimismo, señala que en lo que respecta a las actuaciones realizadas por la administración pública, estas acciones se sustentan en el Principio de Privilegio de Controles Posteriores, el cual señala que; La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz. Por otro lado, refiere que en lo que respecta a la investigación efectuada por el Ministerio Público, no implica que esta no pueda, a la vez, ser objeto de un procedimiento administrativo, con el propósito de determinar la responsabilidad que en este ámbito dicha conducta pueda haberse generado, correspondiendo a la entidad efectuar el procedimiento administrativo disciplinario respectivo, sin necesidad de esperar un pronunciamiento del órgano jurisdiccional, que se emitirá su juicio por la responsabilidad penal y/o civil, más aún, si el artículo 243 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que; Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación. b) Por otro lado, refiere que al momento de cometerse la infracción administrativa, es decir, la presentación del documento falsificado (Diploma de Grado de Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María de Arequipa), la procesada tenía la condición de trabajadora sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°1057, Contrato Administrativo de Servicios - CAS. En este sentido, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, es aplicable a todos los





# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL

358



regímenes laborales (D.L 276, D.L 728 y CAS). Asimismo, precisa que para efectos del procedimiento administrativo disciplinario, los acontecimientos materia de la falta administrativa se retrotraen hasta el momento que se cometió la infracción, independientemente si el servidor civil mantiene o no laboral con la institución. Finalmente, i que en el descargo presentado por la procesada no se ha desarrollado la legitimidad del documento presentado por la Universidad Católica Santa María de Arequipa, la cual señala textualmente que en el Historial de Grados y Títulos - **NO EXISTE** - el diploma de Grado de Bachiller en Administración de Empresas otorgado a nombre de la Srta. Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, por lo que se entiende que el documento consultado no ha sido emitido por su Casa de Estudios.

Que, mediante Informe N° 1122-2016-GR.APURIMAC/DR.ADM.D.RR.HH de fecha 29 de agosto del 2016, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, en su calidad de Órgano Instructor, eleva a la Gerencia General Regional el informe correspondiente al procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA.

Que, al respecto el Artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a probada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. señala que; La fase inductiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

Que, asimismo el literal 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y su modificatoria señala que; La fase inductiva culmina con la recepción por parte del Órgano Sancionador del informe a que se refiere el artículo 114 del Reglamento, emitido por el Órgano Instructor (Anexo E). El informe se sustenta en el análisis e indagaciones realizadas por el Órgano Instructor de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento;

Que, mediante Carta N° 219-2016-GRAP/06/GG de fecha 07 setiembre del 2016, la Gerencia General Regional, comunica a la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, que habiendo recibido el Informe de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, y que de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene de considerarlo necesario acceder a INFORME ORAL dentro de un plazo de tres (3) días hábiles.



# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

## GERENCIA GENERAL

Que, al respecto el Artículo 112 de Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil - señala que; Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral;

Que, asimismo el literal 17.1 la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que; Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario - solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil;

Que, en este sentido se advierte que la habiendo transcurrido el plazo para establecido en el Artículo 112 de Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, NO HA PRESENTADO SU SOLICITUD DE ACCESO AL INFORME ORAL, por lo que el expediente queda listo para ser resuelto;

Que, en este sentido el inciso b) del Artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que; La Fase Sancionadora, se encuentra a cargo del órgano Sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...);

Que, al respecto, el Artículo 91 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que; La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.





# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL



Que, en esa línea el Artículo 230° Inciso 3) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, prescribe que "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; así como, que la determinación de la sanción considere como criterios como existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la petición en la comisión de la infracción;

Que, el Tribunal Constitucional ha establecido que "El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación";

Que, siendo así, el Principio de Proporcionalidad constituye un límite a la libertad y a la discrecionalidad de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón (para el caso en concreto), la cual debe tener en consideración la intencionalidad, la perturbación del servicio, la reiteración, la concurrencia de faltas, los bienes afectados, el nivel de carrera y situación jerárquica, entre otros, sin dejar de lado la garantía de motivación del acto de sanción.

Que, el Artículo 115 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: La resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida;

Que, el Artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa, el Órgano Sancionador debe verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad





# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL



previstos en el mencionado Reglamento, además debe tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida, y graduar la sanción observando los criterios previstos en los Artículos 87° y 91° de la Ley:

Que, no habiendo otras actuaciones administrativas pendientes de realizar en el presente procedimiento administrativo disciplinario, es necesario emitir el acto que de por concluido el proceso de conformidad con la normatividad vigente.

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;



### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- IMPONER** a la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, la sanción disciplinaria de **DESTITUCION e INHABILITACION AUTOMATICA POR UN PERIODO DE CINCO (5) AÑOS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCION PÚBLICA**, por la transgresión de los numerales 1), 2) y 4) del Artículo 6 de la Ley la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, al haber presentado el Diploma del Grado de Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María de Arequipa, **FALSO**, sanción que se encuentra establecida encuentra establecida en el inciso c) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



**ARTICULO SEGUNDO.- COMUNICAR** a la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, que de conformidad con el Artículo 117 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 18.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, podrá interponer contra el acto resolutorio que pone fin al procedimiento disciplinario el recurso impugnatorio de reconsideración o apelación, dentro de los (15) días hábiles siguientes de su notificación, y ante la misma autoridad que emitió el acto.



**ARTICULO TERCERO.- PRECISAR** que de conformidad con el Artículo 118 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el recurso de reconsideración se sustentara en una nueva prueba y se interpondrá ante el Órgano Sancionador que impuso la sanción, el mismo que se encargara de resolverlo, teniendo presente que su interposición no impide la presentación del recurso de apelación.



# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL

358



**ARTICULO CUARTO.- PARTICIPAR** que de conformidad con el Artículo 119 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental.

**ARTICULO QUINTO.- INFORMAR** que de conformidad con el Artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

**ARTICULO SEXTO.- ANUNCIAR** que la interposición del recurso impugnatorio no suspende la ejecución del acto impugnado, conforme lo establece el numeral 216.1 del Artículo 216 de la Ley 27444, Ley de procedimiento Administrativo General.

**ARTICULO SEPTIMO.- PONER** en conocimiento a la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Apurímac, la presente resolución para los fines consiguientes.

**ARTICULO OCTAVO.- ENCARGAR** a la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón la notificación de la presente resolución, a la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA, Gobernación, Gerencia General Regional, Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Procuraduría Pública, Dirección Regional de Administración, Secretaria Técnica, y demás oficinas interesadas.

**ARTICULO NOVENO.- ANOTESE** copia de la presente resolución en el legajo de la servidora civil, Carmen Rosa BORDA ORIHUELA

Regístrese, Comuníquese y Archívese



ABOG. MANUEL ALBERTO TALAVERA VALDIVIA  
GERENTE GENERAL REGIONAL  
GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC