



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

SECRETARIA TECNICA DEL PAD



RESOLUCION DIRECTORAL N° 023 -2018-ORHE-GRAP

Abancay, 27 FEB. 2018

VISTO:

El Informe número 100-2018-GRAP/07DR-ADM de fecha de fecha 12 de febrero del 2018, la Dirección Regional de Administración, remite el informe recaído en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor civil CESAR DANTE ALARCON FARFAN.

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 Memorando N° 932-2017-GRAP/06/GG, de fecha 15 de agosto del 2016, a través del cual el mismo cuenta con documentos de la Oficina de Control Institucional con el informe de la auditoría de cumplimiento realizado al Gobierno Regional de Apurímac, con N° 008-2017-2-5333, del periodo 01 de marzo al 31 de diciembre del 2016, sobre los procedimientos de selección del programa de caminos departamentales, que fueron realizados mediante concurso público N° 005-2016-GRAP/CS, N° 006-2016-GRAP/CS, N° 018-2016-GRAP/CS, y la adjudicación simplificada N° 016-2016GRAP, por el valor total de S/. 2 341 393.62 soles; para que esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, proceda de acuerdo a sus atribuciones, en virtud al Informe antes citado.





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

SECRETARIA TECNICA DEL PAD



023

Que, mediante Informe de Precalificación N° 125-2017-STPAD, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Apurímac, recomienda a la Dirección Regional de Administración, que en su calidad de Órgano Instructor, disponga el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra el servidor civil, CESAR DANTE ALARCON FARFAN, por la vulneración del numeral 1) del artículo 6° y numeral 1, 2 y 6) del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, toda vez, que existen indicios razonables que demostrarían su culpabilidad.

Que, Mediante Carta N° 016-2018 de fecha 01 de febrero del 2018, la Dirección Regional de Administración, dispone el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor civil, CESAR DANTE ALARCON FARFAN, por la transgresión de los dispositivos legales contenidos en los numerales 1) del artículo 6° y numeral 1, 2 y 6) del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conducta que acarrearía la imposición de la sanción establecida en el inciso b) de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" "SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DÍA HASTA POR DOCE (12) MESES", el mismo que se encuentra debidamente notificado con fecha 02 de febrero del 2018.

Que, 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





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

SECRETARIA TECNICA DEL PAD



023

prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.

Que, conforme se puede observar mediante Carta N° 016-2018 de fecha 01 de febrero del 2018, se dio inicio al proceso administrativo disciplinario, el mismo que fue notificado y recepcionado por el procesado el día 02 de febrero del 2018, venciendo el plazo para presentar su descargo (5 días) el 12 de febrero del 2018, siendo que el servidor civil CESAR DANTE ALARCON FARFAN, no presenta o presentó descargo alguno en el plazo establecido, frente a los hechos materia de imputación, alegados en la Carta N°016-2018 de fecha 01 de febrero del 2018.

Que, En este sentido debe tenerse presente que el Artículo 11° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece 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, mediante Carta N° 016-2018-GRAP/07.01/OF.RR.HH. y ESCALAFON de fecha 15 de febrero del 2018, se le notifica al servidor civil CESAR DANTE ALARCON FARFAN que de acuerdo al Decreto Supremo N°040-2014-PCM y Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil, tiene derecho a acceder a INFORME ORAL dentro de un plazo de tres (3) días hábiles, el mismo que le fue notificado con Fecha 20 de febrero del 2018, venciendo el plazo para solicitarle el 23 de febrero del 2018, siendo que el servidor civil CESAR DANTE ALARCON FARFAN, no presenta o presentó documento alguno para su Informe Oral en el plazo establecido, frente a los hechos materia de imputación.

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





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON
SECRETARIA TECNICA DEL PAD



023

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 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.

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 todo estricto o ponderación";





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

SECRETARIA TECNICA DEL PAD



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 literal 9.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, y modificatoria, establece que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 89 de la LSC, en el caso de la sanción de Amonestación Escrita, es Impuesta por el Jefe Inmediato, la sanción se oficializa por el jefe de recursos humanos y la apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos.

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 al servidor civil **CESAR DANTE ALARCON FARFAN** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE TREINTA (30) DÍAS**, sanción que se hará efectiva a partir del día siguiente de su notificación, por la vulneración de los numeral 1) del artículo 6° y numeral 1, 2 y 6) del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública

ARTICULO SEGUNDO.- COMUNICAR a la servidor civil, **CESAR DANTE ALARCON FARFAN**, que de conformidad con el Artículo 117 del Reglamento de la Ley 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 quince (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





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON
SECRETARIA TECNICA DEL PAD



023

sanción, el mismo que se encargara de resolverlo, teniendo presente que su interposición no impide la prestación del recurso de apelación.

ARTICULO CUARTO.- COMUNICAR que de conformidad con el Artículo 119 del Reglamento de la Ley Servicio Civil, el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferentes interpretaciones de las pruebas producidas, se trata 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 CUARTO.- ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón la notificación de la presente resolución, al servidor civil CESAR DANTE ALARCON FARFAN, Gobernación, Gerencia General Regional, Dirección Regional de Administración, Secretaria Técnica, y demás oficinas interesadas.

ARTICULO QUINTO.- ANOTESE copia de la presente resolución en el legajo del servidor civil CESAR DANTE ALARCON FARFAN.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



ABOG. JORGE E. VARILLAS CHACALTANA
JEFE
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCAFON