



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL




RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 022 -2018-GR.APURIMAC/GG

Abancay, 19 FEB. 2018


VISTO:

El Informe N° 1564-2017-GRAP/07.01/OF.RR.HH con fecha 06 de octubre de 2017, de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, quien en su calidad de Órgano Instructor, remite el informe recaído en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor civil, **Pepe SANCHEZ ELGUERA**.


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, a partir del 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° 1164-2016.GR.APURIMAC./06/GG/DRSLTPI de fecha 26 de octubre de 2016, la Dirección Regional de Supervisión, Liquidación y Transferencia de Proyectos de Inversión, informa a la Oficina De Recursos Humanos y Escalafón, el abandono del puesto de trabajo del Sr. Pepe SÁNCHEZ ELGUERA; asimismo comunica que viene laborando en paralelo en la Municipalidad Provincial de Grau, para lo cual remite los documentos a efectos de que se inicie las acciones administrativas correspondientes para evitar perjuicio a la entidad;



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



Que, el Contrato Gerencial Regional N° 867-2016-GR.APURIMAC/GG con fecha 02 de agosto del 2016, mediante el cual el servidor Pepe SANCHEZ ELGUERA, se obliga a realizar funciones de carácter temporal para el Gobierno Regional, en el cargo de Inspector y/o Supervisor de Obra, del proyecto "Recuperación y Mejoramiento de la Cobertura Forestal para ampliar los servicios ambientales en las Microcuencas Oropesa y Trapiche de la Provincia de Grau", con vigencia de contrato del 01 de agosto al 31 de setiembre de 2016;

Que, con Carta N° 162-2016-GR.APURIMAC/06/GG/ORSLTPI/JOD de fecha 25 de octubre del 2016, el Coordinador de Supervisión del Programa Bosques Manejados, informa al Director Regional de Supervisión, Liquidación y Transferencia de Proyectos de Inversión, el abandono de puesto de trabajo a cargo del supervisor de los proyectos de los proyectos forestales en la provincia de Grau, señalando que el citado profesional viene laborando en la Municipalidad de Grau como inspector de obra del proyecto "Ampliación de Servicio de Agua para el Riego en los Sectores de Totorapampa y San Marcos Distrito de Pataypampa, provincia de Grau", perjudicando el monitoreo y supervisión de los proyectos forestales asignados;



Que, con Memorando N° 1025-2016.GR.APURIMAC/06/GG/DRSLTPI con fecha 23 de setiembre de 2016, el Director Regional de Supervisión Liquidación y Transferencia de Proyectos de Inversión, envía la conformidad de servicio hasta el 30 de setiembre de 2016, con retención de pagos del personal que no ha cumplido con sus funciones y obligaciones con la entidad, estando en la lista el servidor Pepe SANCHEZ ELGUERA;



Que, con informe N° 5-2016-GR.APURIMAC/DR.ADM.D.RR.HH. con fecha 26 de setiembre de 2016 el Director de Recursos Humanos y Escalafón, remite planillas del mes de setiembre de 2016, del personal con contrato temporal, evidenciándose que al denunciado Pepe Sánchez Elguera, con Meta N° 0014, N° de Cuenta 04211275567 del Banco de Nación, y con el Comprobante de Pago N° 16541 con fecha 28 de setiembre de 2016, Registro SIAF 000007368, realizaron el abono a su CCI con Planilla N° 1189-2016, el depósito de S/. 3,627.03 Soles;



Que, con oficio N° 020-2017-STPAD-GRAP con fecha 29 de marzo de 2017, se solicitó la remisión de Información a la Municipalidad de Grau, con referencia al vínculo laboral en dicha entidad edil, correspondiente al mes de setiembre de 2016; y con respuesta oficio N° 018-2017-UDRH-MPG de fecha 20 de abril de 2017, el Alcalde de la Municipalidad Provincial de Grau, adjunta copias de las boletas de pago del mes de setiembre y Resolución de asignación de cargo del Ing. Pepe Sánchez Elguera, señalando además que en la actualidad viene laborando en dicha entidad;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 13-2017-STPAD de fecha 29 de mayo de 2017, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Apurímac, recomienda a la



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



Dirección de Recursos Humanos y Escalafón en calidad de órgano Instructor, instaurar procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor civil, Pepe SANCHEZ ELGUERA, personal con contrato a plazo temporal, por la presunta vulneración de falta de carácter disciplinario contenida en el inciso p) del Artículo 85° de la Ley 30057 - "Ley del Servicio Civil"; que señala que es falta de carácter disciplinario; La dobles percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente;

Que, sobre la identificación de la conducta, se debe precisar que el Artículo 40° de la Constitución Política establece que: "(...) Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente (...)". Asimismo, el Artículo 3° de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, señala lo siguiente: "Ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado". Adicionalmente, el Artículo 7° del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, precisa que: "Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las Empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de Economía Mixta. Es incompatible asimismo la percepción simultánea de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. La única excepción a ambos principios está constituida por la función educativa en la cual es compatible la percepción de pensión y remuneración excepcional";

Que, en ese entender, se desprende que el servidor civil, manteniendo contrato vigente con el Gobierno Regional de Apurímac hasta el 30 de setiembre de 2016, optó por trabajar paralelamente con la Municipalidad Provincia de Grau, a partir del 14 de setiembre de 2016, evidenciando en todos los extremos que el servidor Pepe SANCHEZ ELGUERA, cobró la doble remuneración por parte del Estado, siendo esta una falta grave afectando a los intereses generales a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado;

Que, en ese sentido, mediante Carta N° 101-2017-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 12 de junio de 2017, la Dirección de Recursos Humanos y Escalafón, comunicó al servidor civil, Pepe SANCHEZ ELGUERA, sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario instaurado en su contra, por la presunta vulneración de falta de carácter disciplinario contenida en el inciso p) del Artículo 85° de la Ley 30057 - "Ley del Servicio Civil"; que señala que es falta de carácter disciplinario; La dobles percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente;

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



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



022

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, mediante SIGE N° 13718 con fecha 21 de agosto del 2017, el servidor civil, Pepe SANCHEZ ELGUERA, presenta sus descargos respecto a las imputaciones señaladas en la Carta N° 101-2017-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 16 de agosto del 2017;

Que, en su descargo el servidor deduce los siguientes: **A)** Laboró como Supervisor del Proyecto "Recuperación y Mejoramiento de la Cobertura Forestal para ampliar los servicios ambientales en las Micro cuencas Oropesa y Trapiche de la provincia de Grau", y que dentro de sus funciones, expresa haber cumplido con transparencia y honestidad y conforme expresa en el Art. 40° de la Constitución Política del Estado y que guarda la coherencia y uniformidad con lo establecido en el régimen laboral D. Leg. N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento el D.S. N° 005-90-PCM y que bajo esta normativa legal debe ser objeto de inicio de proceso Administrativo Disciplinario; pero en forma lamentable la empleadora a través del Jefe de Recursos Humanos y Escalafón del Gobierno Regional de Apurímac, seguro por desconocimiento funcional, como ignorancia jurídica, realiza la cita de normas legales no aplicables a la presente carta de inicio de proceso Administrativo Disciplinario, y por tanto dicha investigación administrativa deviene en ipso facto, ser nulas de puro derecho. **B)** Asimismo refiere que se vulnera el principio de legalidad en la presente investigación administrativa disciplinaria, expresa ello porque, la empleadora, SABE Y CONOCE DE MANERA AMPLIA que: 2.1 Se tiene la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y demás normas complementarias, a través de la Resolución Ejecutiva Regional N° 247-2014-GR-APURIMAC/PR de fecha 27 de marzo del 2014, se dispone DECLARAR EN STATUO QUO LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 30057, DE IGUAL FORMA EL CONSEJO REGIONAL N°008-2015-GR-APURIMAC/CR DE 25 DE MARZO DEL 2015 EMITE EL ACUERDO DEL CONSEJO REGIONAL, que declara el STATUO QUO EN LA





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 30057 - LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REGLAMENTO.- En consecuencia la cita de dichas normas legales en la presente investigación son contradictorias e ilegales respectivamente. C) El procedimiento administrativo se inicia con una Resolución Administrativa de la Entidad Pública, y es inaudito e ilegal que el iniciado e investigado al recurrente, se haya efectuado a través de una Carta N° 101-2017-GRAP/07.01/OF-RR.HH. de fecha 12 de junio de 2017, y documento de comunicación interna dentro de la Administración Pública, que no decide ni resuelve la forma y fondo de acto administrativo, por el contrario por el imperio de la norma legal del D. Leg. 276 en el numeral 32 estipula que en las entidades públicas se establecerán Comisiones Permanentes de Procesos Administrativos Disciplinarios y que son designados resolutivamente, guardando concordancia con el Art. 163 y siguientes respectivamente del D. S. N° 005-PCM y que la empleadora en forma deliberada ha dado inicio el procedimiento administrativo con una Carta Simple N° 101-2017, el mismo que es ILEGAL. D) La Carta N° 101-2017 de fecha 12 de junio del 2017, si analizamos en su integridad y realizamos la interrogante a dicho documento SOBRE SI TIENE O NO LA CALIDAD, CATEGORIA DE ACTO ADMINISTRATIVO VALIDO Y LEGAL, la respuesta es evidente, no es acto administrativo, por ser este de carácter interno que no resuelve ni decide la forma y fondo sino que es de mera comunicación interna dentro de la administración pública como entre particulares; en consecuencia NO SURTE EFECTOS O CONSECUENCIAS JURÍDICAS DENTRO DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA, POR CONSECUENTE, dentro del Derecho Administrativo y del Derecho Constitucional, es NULA DE PURO DERECHO, NO TIENE IDONEIDAD EFICACIA, ASIDERO JURIDICO, MENOS DE EFECTOS JURIDICOS RESPECTO DEL INVESTIGADO. E) En la referida Carta N° 101-2017, se hace alusión a presunta vulneración de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM entre otras normas, cuando esta norma Legal en su Disposición Complementaria y Final estipula que: Es supletoria a las Leyes, Reglamentos y otras normas del procedimiento existentes en cuanto no se contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las Disposiciones especiales: Lo que significa que es irregular e ilegalmente invocado, toda vez que las faltas graves cometidas por funcionarios y servidores públicos se encuentra debidamente estipuladas en el Art. 28 del D. Leg. N° 276 y el Art. 163 del D.S. N° 005-PCM. En consecuencia a través de la referida CARTA, desconozco las presuntas faltas que se me imputan, así como se vulnera el principio de Legalidad y del debido procedimiento Administrativo. F) Revisando la integridad de la Carta N° 101-2017 de fecha 19 de junio del 2017, podemos advertir que tiene una aparente motivación como es contradictoria e ilegal por cuanto que no se cumplen con los requisitos de validez de los actos administrativos estipulados en el artículo 3ro de la Ley 27444, que exige y cuales son: Competencia, objeto o contenido, finalidad pública, motivación y procedimiento regular respectivamente. G) Y por último refiere, que en su condición de Supervisor del referido proyecto en ningún momento abandonó el puesto de trabajo, más al contrario cumplió con las formalidades de Ley, conforme a la Carta





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



presentada al Sub Gerente Regional RR.NN. de fecha 10 de octubre del año 2016, donde he efectuado el informe mensual de Bosques manejados, si bien es cierto que he laborado como Inspector de Obra en la Municipalidad Provincial de Grau, fue del mes de octubre del año en referencia y no del mes de setiembre, conforme se me imputa en la Carta N° 101-2007, es más la Resolución de Designación como inspector la citada Municipalidad Provincial de Grau, me notifica en el mes de Enero del año 2017, pero con fecha 19 de setiembre del año 2016;

Que, en su Informe N° 1164-2017-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 06 de octubre del 2017, el Órgano Instructor, evalúa el descargo presentado por el servidor civil Pepe SANCHEZ ELGUERA, refiriendo sobre el punto A) Se debe advertir que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres meses de publicado el Reglamento General, de acuerdo a la Undécima Disposición Complementaria Transitoria; Entonces el Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil, es de aplicación automática a partir del 14 de setiembre del 2014, y no requiere de procedimiento alguno para su implementación. Asimismo se debe tener en cuenta, que no es necesario que los servidores de la 276, 728 y CAS, hayan pasado al nuevo régimen del servicio civil para que se les aplique el procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Con Directiva N° 003-2015-GR.APURIMAC/GG, Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Gobierno Regional de Apurímac, en el marco de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, tiene como objeto establecer las disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Gobierno Regional de Apurímac, establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2014-PCM, teniendo como finalidad las normas que regirán el procedimiento administrativo disciplinario aplicable a los servidores civiles de los diferente regímenes laborales del Gobierno Regional de Apurímac, a fin de sancionar aquellas conductas que constituyan infracción a las obligaciones laborales, administrativas o éticas que les corresponda cumplir en el ejercicio de sus funciones, conforme lo establecido en la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil y su Reglamento General. Del mismo modo es de aplicación a las personas que tenga o haya tenido vínculo contractual con el GRAP, con prescindencia de su régimen laboral o contractual con el que se le vincula, cuando haya cometido infracción contemplada en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, quien será denominado de forma genérica en la presente Directiva como "Servidor". B) En cuanto al acto en sí, se instaura el procedimiento administrativo disciplinario señalado en la Directiva, que puede estar contenido en una resolución u otro documento que contengan los elementos, según refiere en el Artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, y son los siguientes: i. La identificación del servidor civil. ii. La imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configurarían la falta. iii. La norma jurídica presuntamente vulnerada. iv. La medida cautelar, en caso corresponda. v. La sanción que correspondería a la falta imputada. vi. El plazo para presentar el descargo. vii. Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento. viii. Los





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. ix. La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos. En ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario se instaura con la notificación al servidor del documento (resolución u otro) que contiene los elementos señalados explícitamente en el Artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, prevalciendo el contenido sobre la forma; por lo que se entiende que el documento que instaura el procedimiento administrativo disciplinario podría denominarse por ejemplo oficio, carta, memorando o resolución. Entonces habiendo precisado que la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, no necesariamente se efectúa con una resolución y no es necesario que los documentos de gestión interna de una entidad tengan que modificarse a fin de que una determinada autoridad pueda emitir resoluciones, al servidor se notifica mediante Carta. C) y D) Como ya se analizó en el punto A), se debe tener en cuenta, que no es necesario que los servidores de la 276, 728 y CAS, hayan pasado al nuevo régimen del servicio civil para que se les aplique el procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil, siendo de aplicación automática a partir del 14 de setiembre del 2014, y no requiere de procedimiento alguno para su implementación. En principio, debemos indicar que a partir de la vigencia de las normas que regula en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio (14 de setiembre de 2014), es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057, y la Ley N° 30057 (numeral 4.1 de la Directiva). E) y F) Es muy importante señalar que el cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario y la motivación legal correspondiente, en el presente caso, se efectúa con la correcta observancia a las normas establecidas. G) Y finalmente, se debe evidenciar, que lo referido por el servidor es falso al referir que no laboró en la Municipalidad Provincia del Grau, debido que, con Oficio N° 018-2017-UDRH-MPH de fecha 20 de abril de 2017, el Alcalde de la Municipalidad Provincial de Grau, remite Boleta de Pago de la remuneración correspondiente del 14 al 30 de setiembre de 2016 por el monto de S/ 3,400.00 Soles, entonces, claramente está demostrado que el servidor Pepe SANCHEZ ELGUERA, SÍ, laboró simultáneamente en el Gobierno Regional de Apurímac y en la Municipalidad Provincial de Grau, percibiendo la DOBLE REMUNERACIÓN DEL ESTADO, por lo que, en merito a los fundamentos descritos el servidor civil Pepe SANCHEZ ELGUERA, sí, cometió falta grave al percibir doble compensación económica;

Que, el Órgano Instructor, concluye que en consideración la evaluación realizada respecto a los descargos presentados por el servidor, así como los antecedentes laborales, y en mérito del principio de proporcionalidad y razonabilidad establecido en la Ley N° 27444 - "Ley del Procedimiento Administrativo General" y Ley N° 30057 - "Ley del Servicio Civil", el Órgano Instructor, determina, imponer al servidor público Pepe SANCHEZ ELGUERA, la sanción de **DESTITUCIÓN** prevista en el inciso c) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Informe N° 1164-2017-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 06 de octubre del 2017, el Órgano Instructor, la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, en





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



su calidad de Órgano Instructor, eleva a la Gerencia General Regional, el precitado informe para que en su calidad de Órgano Sancionador, proceda conforme a lo establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Carta N° 216-2017-GRAP/06/GG de fecha 09 de octubre del 2017, el Gerente General Regional, comunica al servidor Pepe SANCHEZ ELGUERA, que habiendo recibido el Informe de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, al (Órgano Sancionador), y de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, tiene derecho, de considerarlo necesario, a acceder a un INFORME ORAL dentro de un plazo de tres (3) días hábiles;

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, habiendo transcurrido el plazo previsto por Ley, el servidor civil, no realizó su petición para informar oralmente su descargo a los hechos imputados, teniendo hasta el día 13 de octubre de 2017, para presentar la referida solicitud;



Que, con SIGE N° 17405 de fecha 18 de octubre de 2017, el servidor civil, realiza informe por escrito con Relación a la Carta N° 216-2017-GRA/06/GG de fecha 10 de octubre de 2017, considerando que se encuentra fuera del plazo previsto;

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 APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



022

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 sub principios: 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 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 90° de la LSC, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente,



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia;

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 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 Artículo 87° y 91° de la Ley;

Que, habiendo evaluado los alegatos expuestos en el descargo y en amparo de lo establecido en 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 de 2015 y modificatoria, el Órgano Sancionador, ha determinado la sanción a imponerse de **DESTITUCIÓN**, pues se aprecia que ha existido responsabilidad por parte del servidor Pepe **SANCHEZ ELGUERA**;



Teniendo en consideración, la Resolución N° 01149-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala con fecha 15 de junio de 2016, del Tribunal del Servicio Civil, se deberá considerar como precedente, por la similitud de la falta disciplinaria y la sanción prevista;



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:

ARTÍCULO PRIMERO. - **IMPONER** al servidor civil, Pepe **SANCHEZ ELGUERA**, la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, sanción que se hará efectiva a partir del día siguiente de su notificación, por la vulneración del literal p) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **COMUNICAR** al servidor civil, Pepe **SANCHEZ ELGUERA**, 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,



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA GENERAL



podrá interponer contra el acto resolutivo 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.

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

ARTÍCULO CUARTO.- **COMUNICAR** 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO SEPTIMO.- **ENCARGAR** a la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón la notificación de la presente resolución, al servidor civil, **Pepe SANCHEZ ELGUERA**, Procuraduría Pública, Dirección Regional de Administración, Dirección Regional de Supervisión, Liquidación y Transferencia de Proyectos de Inversión, Secretaría Técnica, y demás oficinas interesadas.

ARTÍCULO OCTAVO. **REMITIR** copias del expediente a la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Apurímac, a fin de que evaluara la responsabilidad penal a que hubiera lugar.

ARTÍCULO NOVENO- **ANÓTESE** copia de la presente resolución en el legajo del servidor civil, **Pepe SANCHEZ ELGUERA**.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



ING. JORGE GILBERTO CABELLOS POZO
GERENTE GENERAL REGIONAL



