



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



RESOLUCION DIRECTORAL N° 030 -2023-APURIMAC/D.OF.RR.HH.Y E

Abancay, 11 ABR. 2023

VISTO:

El Informe N° 01-2023-GRAP/GRI/SESEM/APU/13.04 DEL ORGANO INSTRUCTOR de fecha 03 de marzo del 2023, el Sub Gerente de Servicios y Equipo Mecánico del Gobierno Regional de Apurímac, remite el informe recaído en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra del Servidor EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO.

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 SIGE N° 8035, proveniente de la Sub Gerencia de Equipo Mecánico de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Apurímac, ingresa el Informe N° 100-2022-GRAP/GRI/SESEM/APU/13-04, mediante el cual se pone a disposición al personal EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, por desobedecer órdenes de su superior, se dispone la remisión de los actuados a la oficina de Secretaria Técnica;

Con fecha 06 de abril del 2022 se habría cometido la presunta falta disciplinaria consistente en no haber recibido el Memorándum N° 112-2022-GRAP/GRI/SGSEM de fecha 06 de abril del 2022, luego de que en horas de la tarde aproximadamente a las 15:37 a 16:00 horas la asistente administrativa de la Sub Gerencia de Equipo Mecánico se aproximara hacia su persona en el garaje del SEM para entregarle dicho memorándum para un viaje de 02 días, cuyo fin era transportar, a la Arquitecta DELIA VEGA AMACHI, coordinadora del Proyecto "Mejoramiento del Servicio Educativo a nivel de las instituciones Educativas 977 del Distrito de Andarapa N° 54725, Distrito de Santa María de Chicmo, Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac", antes de recibir el documento a la asistente administrativa le manifestó primero que habría que ver como se encontraba la parte mecánica, electrónica y otros como llantas, etc. Del vehículo de placa de rodaje EGJ-710. Ante la observación de las fallas encontradas en el vehículo





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



030

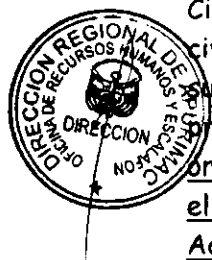
por el cual no acepta recibir dicho documento, siendo esto el motivo por el cual se informa al Sub Gerente de Equipo Mecánico.

Con fecha 23 de setiembre del 2022, se le notifica el acto de apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario imputando la falta disciplinaria consistente en la "reiterada resistencia al incumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionada con sus labores" contenida en el inciso b) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

Que, De acuerdo con las imputaciones hechas tanto en el informe de Precalificación y materializadas en la Resolución del Órgano Instructor N° 049-2022-GRAP/GRI/SESEM/APU/13.04, se le atribuye al servidor Eddie Alejandro Gonzales Palomino, la presunta comisión de la falta descrita en el literal b) del artículo 85 de la Ley Servir - Ley N° 3057, que prescribe: "La reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores.", al momento de producida la falta (Abril del 2022), ostentaba la plaza de CHOFER del Gobierno Regional de Apurímac, con nivel remunerativo STD, quién de conformidad con el informe escrito de fecha 07 de abril del 2022, formulada por el Ing. Wilber Monzon Cardenas, quien en referencia a los Informes N° 008-2022-GRAP/GRI/SESEM/APU/13.04 y N° 096-2022-GRAP/GRI/DVA-CE., donde informa que el servidor civil Eddie Alejandro Gonzales Palomino se NIEGA a recibir el MEMORANDUM N° 112-2022-GRAP/GRI/SGSEM para que movilice en comisión de servicio a la Arquitecta Dalia Vega Amachi, sin sustentar ni motivar su accionar, muy a pesar de que existía orden de salida del vehículo para el día 07 y 08 de abril del 2022. Identificándose que la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N° 30057, conducta que acarrearía la imposición de la sanción establecida en el inciso a) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" **"SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DIA HASTA POR DOCE (12) MESES"**, el mismo que se encuentra debidamente notificado con fecha 19 de setiembre del 2022;

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 prórroga se presenta dentro





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



030

de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe;

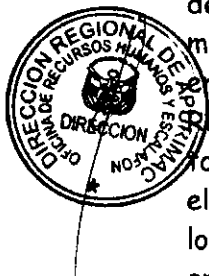
Que, dentro del plazo establecido, mediante documento con N° de SIGE 00023469, de fecha 06 de octubre del 2022, el servidor civil EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, presenta descargo, tras presentar prórroga del plazo establecido respecto a las imputaciones señaladas en la Resolución del Órgano Instructor N° 49-2022-GRAP/GRI/SESEM/APU/13.04. de fecha 19 de septiembre del 2022;

El día 06 de abril del 2022, luego de que en horas de la tarde aproximadamente a las 15:37 a 16:00 horas la asistente administrativa de la Sub Gerencia de Equipo Mecánico se aproximara hacia su persona en el garaje del SEM para entregarle dicho memorándum para un viaje de 02 días, cuyo fin era transportar, a la Arquitecta DELIA VEGA AMACHI, coordinadora del Proyecto "Mejoramiento del Servicio Educativo a nivel de las instituciones Educativas 977 del Distrito de Andarapa N° 54725, Distrito de Santa María de Chicmo, Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac", antes de recibir el documento a la asistente administrativa le manifestó primero que habría que ver como se encontraba la parte mecánica, electrónica y otros como llantas, etc. Del vehículo de placa de rodaje EGJ-710. Puesto que su persona, había dejado de conducir dicho vehículo por espacio de un mes y días, por haber hecho uso de sus vacaciones, y el suscrito no tenía conocimiento con exactitud cómo se encontraba el vehículo, en la parte mecánica, eléctrica, llantas y otros, ya que la camioneta había sido conducida por otros compañeros de trabajo y este memorándum me tomo por sorpresa toda vez que era un viaje improvisado para mi persona. Asimismo, por la misma experiencia de trabajo y conducción que tengo dentro de la Institución y por responsabilidad propia no puedo conducir de inmediato un vehículo sin antes haber verificado por lo menos el estado situacional en la parte mecánica, etc., puesto que estaría cometiendo mi persona negligencia por conducir un vehículo que no sé en qué estado de operatividad se encuentra, toda vez que se trata de una responsabilidad muy grande de transportar vidas humanas.

Toda vez que no se me ha autorizado a través de un documento la responsabilidad de tomar en uso el vehículo, como es el acta de entrega y/o recepción de vehículos y maquinarias pesada. Razón por la que me vi obligado a verificar el estado en que se encontraba dicho vehículo de placa de rodaje EGJ-710 de propiedad del Gobierno Regional de Apurímac, cabe señalar que en esa temporada continuaban las lluvias torrenciales por la zona, y para efectuar la comisión de servicio al Distrito de Andarapa, el tiempo promedio de viaje es de aproximadamente 5 horas y media desde Abancay, y los puntos de llegada como son la IE N° 54494 del Distrito de Tumay Huaraca se encuentra aproximadamente a unas 8 horas de viaje, en tanto la IE. Inicial N° 54631 del Distrito de Santa María de Chicmo; a unas 4 horas y media de viaje aproximadamente. Por lo cual es menester tomar precauciones debidas antes de realizar un viaje y evitar accidentes provocados por cometer negligencia al conducir un vehículo que no se encuentra en óptimas condiciones de operatividad para largos viajes.

Tras la revisión de la camioneta se encontraron las siguientes fallas en presencia de la asistente administrativa y el mecánico de taller:

- a) Al momento de encender o arrancar el vehículo, me doy con la insatisfacción de que la camioneta no pudo arrancar por encontrarse la batería en mal estado, por lo que el mecánico extrae la batería de otro vehículo para posteriormente colocar al vehículo TOYOTA de rodaje EGJ-710 a horas 15:50pm, al que se había dispuesto el





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



030

viaje, todo esto en presencia de la asistente administrativa. La batería en un vehículo es una fuente de energía, un elemento imprescindible, el cual se encarga de que el motor y los sistemas eléctricos funcionen a cabalidad, si el estado de la batería no es el adecuado, asimismo son testigos de este hecho el mecánico FERNANDO HUAMAN YUCRA, como también el personal de seguridad que estaba de turno de nombre JOSE FERREL y la asistente administrativa.

- b) Luego se realizó la inspección de otras partes del vehículo encontrándose las siguientes deficiencias:

Las llantas delanteras se encontraban desgastadas faltando hacer la medida de presión del aire que debería llevar, asimismo las plumillas de limpiaparabrisas se encontraban malogradas, no se pudo garantizar el de los frenos que son una parte importante del vehículo, suponiéndose que no se hizo el cambio desde que dejó el vehículo para salir de vacaciones de lo que se puso en conocimiento al Sub Gerente. Asimismo, como se verifica en el documento, no se me da un tiempo oportuno para dar solución a los problemas de mantenimiento preventivo de dicho vehículo, pese de haberse presentado dos requerimientos para la adquisición de repuestos hacia la Gerencia de Infraestructura, ya que dicho vehículo en el momento de los hechos estuvo asignado a esta Gerencia, y ponga en conocimiento que esta camioneta venía presentando sus servicios con repuestos de segundo uso para efectuar diferentes viajes que se habían programado, de esto tiene conocimiento el Sub Gerente del SEM. Como también el mecánico de taller, el personal auxiliar de mecánica y el almacenero de repuestos.

Por otra parte, considera un abuso de autoridad tanto verbal como psicológico por parte del Sub Gerente de Equipo Mecánico, quien al ponerle de conocimiento del estado situacional del vehículo me increpo con palabras ofensivas hacia mi persona, queriendo forzar el viaje en contubernio con la asistente administrativa.

FALTA DE TÍPICIDAD EN LOS HECHOS

El artículo 248° inciso 4 del TUO de la Ley 27444 que indica, solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

El principio de tipicidad, en mérito al cual la descripción legal de una conducta específica aparece conectada a una sanción administrativa. Esta exigencia deriva de dos principios jurídicos específicos; el de libertad y el de seguridad jurídica. Conforme al primero, las conductas deben estar exactamente delimitadas, sin indeterminaciones, mientras que, en relación al segundo, los ciudadanos deben estar en condiciones de poder predecir, de manera suficiente y adecuada, las consecuencias de sus actos, por lo que no caben cláusulas generales o indeterminadas de infracción que permitan una actuación liberada al arbitrio, de la administración, sino que esta sea prudente y razonada.

En ese entender, la tipicidad del acto que se me atribuye no estaría dentro de la norma puesto que mi persona en ningún momento puso resistencia reiteradamente al cumplimiento de las distintas ordenes que me hayan dispuesto mis superiores; prueba de ello presento los diferentes documentos concernientes a informes y memorándums que demuestran que mi persona vino realizando con normalidad de las funciones propias de mi cargo y considero, que se está aplicando una interpretación extensiva, con tal de querer hacer encajar mi actuar a toda forma dentro de la normativa.





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



030

Por lo que, en merito a los fundamentos descrito en el párrafo anterior el servidor civil EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, alega que no ha incurrido en ninguna falta administrativa, debido a que en ningún momento puso resistencia reiteradamente al cumplimiento de las distintas ordenes que le haya dispuesto sus superiores.

ANALISIS DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL PROCESADO

En lo que respecta a la Carta s/n con fecha 05 de octubre de 2022, el Órgano Instructor, procede a desarrollar el análisis sobre los argumentos de defensa planteados por el servidor civil EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO.

El servidor civil en su **DESCARGO II.2. PRIMER PÁRRAFO** ha señalado que antes de recibir el Memorándum a la asistente administrativa primero tiene que ver como se encuentra el vehículo de palca de rodaje EGJ-710, ya que deje de conducir por más de un mes por haber hecho uso de sus vacaciones.

ANALISIS. - Al respecto, es importante señalar, que: De acuerdo a lo previsto por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, Texto único Ordenado de la Ley el Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos, son requisitos de validez de los actos administrativos: 5. Procedimiento regular. - *"Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación"*.

Al respecto, se advierte que con Memorándum N° 112-2022-GRAP/GRI/SGSEM de fecha 06 de abril del 2022, el Sub Gerente de Servicios y Equipo Mecánico de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Apurímac, autoriza el uso de la camioneta para viaje en comisión de servicios, y dispone al conductor EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO que preste sus servicios como conductor de la camioneta de Rodaje Halux de Placa EGJ-710, de propiedad del Gobierno Regional de Apurímac, a fin de que movilice los días 07 y 08 de abril del 2022, a la Arquitecta DELIA VEGA AMACHI, coordinadora del Proyecto "Mejoramiento del Servicio Educativo a nivel de las instituciones Educativas 977 del Distrito de Andarapa N° 54725, Distrito de Santa María de Chicmo, Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac". Al cual en dicho memorándum se aprecia en manuscrito indicando que se negó a recibir el presente memorándum en fecha 06 de abril del 2022 a horas 3:37pm, siendo firmado por ALICIA PEÑA C. con DNI 46761826.



El servidor civil en su **DESCARGO II.2. SEGUNDO PÁRRAFO** ha señalado que, cada vez que no se me ha autorizado a través de un documento la responsabilidad de usar en uso el vehículo, como es el acta de entrega y/o recepción de vehículos y maquinarias pesada.

ANALISIS

Al respecto, el servidor EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, es nombrado bajo Resolución Ejecutiva Regional N° 136-2010-GR-APURIMAC/PR, como chofer II, en la Sub Gerencia de Equipo Mecánico, al cual como conductor debe mantener en buen estado y en condiciones operativas el vehículo conforme a sus funciones y si existe algún desperfecto debe Informar al jefe inmediato, en este caso el servidor antes indicado no quiso recibir el Memorándum N° 112-2022-GRAP/GRI/SGSEM de fecha 06 de abril del 2022, que el Sub Gerente de Servicios y Equipo Mecánico de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Apurímac, autoriza el uso de la camioneta para viaje en comisión de servicios, disponiendo al conductor antes mencionado.



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



030

El servidor civil en su **DESCARGO II.2. en su literal a)** ha señalado que Al momento de encender o arrancar el vehículo, me doy con la insatisfacción de que la camioneta no pudo arrancar por encontrarse la batería en mal estado.

ANALISIS

Al respecto, el servidor EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, debió informar a su jefe inmediato respecto a las desperfecciones del vehículo con anticipación conforme a sus funciones ya que dicho servidor es conductor de la Sub Gerencia de Equipo Mecánico, asimismo el servidor no menciona cuál es su función desde la hora de ingreso hasta la hora de salida o tiene otras funciones que se le encomienda.

El servidor civil en su **DESCARGO II.2. en su literal a)** ha señalado que Luego se realizó la inspección de otras partes del vehículo encontrándose las siguientes deficiencias:

Las llantas delanteras se encontraban desgastadas faltando hacer la medida de presión del aire que debería llevar, asimismo las plumillas de limpiaparabrisas se encontraban malogradas, no se pudo garantizar el de los frenos que son una parte importante del vehículo.

ANALISIS

Al respecto, el servidor EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, debió informar a su jefe inmediato respecto a las desperfecciones del vehículo con anticipación conforme a sus funciones ya que dicho servidor es conductor y pertenece a la Sub Gerencia de Equipo Mecánico, asimismo el servidor no menciona cuál es su función desde la hora de ingreso hasta la hora de salida o tiene otras funciones que se le encomienda.

El servidor civil en su **DESCARGO II.2. TERCER PÁRRAFO** ha señalado que, no se le da un tiempo oportuno para dar solución a los problemas de mantenimiento preventivo de dicho vehículo, pese haberse presentado dos requerimientos para la adquisición de repuestos hacia la gerencia de infraestructura.

ANALISIS

Al respecto, el servidor EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, ha presentado como prueba los siguientes:

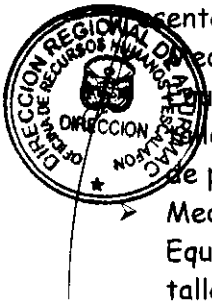
Mediante Informe N° 55-2022-GRAP/GRI/SGSEM/13.04, el Sub Gerente de Equipo Mecánico en fecha 25 de febrero del 2022, presenta el requerimiento de taller al Gerente de Infraestructura llantas, aceite de motor, filtro de aceite, filtro de petróleo, filtro de aire, zapatas posteriores y pastillas de freno delantero.

Mediante Informe N° 248-2021-GRAP/GRI/SGSEM/13.04, el Sub Gerente de Equipo Mecánico en fecha 27 de octubre del 2021, presenta el requerimiento de taller al Gerente de Infraestructura llantas, aceite de motor, filtro de aceite, filtro de petróleo, filtro de aire, zapatas posteriores y pastillas de freno delantero.

El servidor civil en su **DESCARGO II.2. CUARTO PÁRRAFO** ha señalado que, considera abuso de autoridad tanto verbal como psicológico por parte del Sub Gerente de Equipo Mecánico.

ANALISIS

Al respecto, el servidor EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, debió informar a su jefe inmediato respecto a las desperfecciones del vehículo con anticipación conforme a sus funciones ya que dicho servidor es conductor y pertenece a





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



030

la Sub Gerencia de Equipo Mecánico, asimismo el servidor no menciona cuál es su función desde la hora de ingreso hasta la hora de salida o tiene otras funciones que se le encomienda.

El servidor civil en su **DESCARGO II.2. CUARTO PÁRRAFO** ha señalado que, considera abuso de autoridad tanto verbal como psicológico por parte del Sub Gerente de Equipo Mecánico.

ANÁLISIS

Al respecto, el servidor **EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO**, considera que es abuso de autoridad de parte del Sub Gerente de Equipo Mecánico por haber notificado el Memorándum N° 112-2022-GRAP/GRI/SGSEM, en el cual autoriza el uso de la camioneta para viaje en comisión de servicios, disponiendo al conductor y el servidor mencionado no quiso recibir, tal hecho no se configuraría abuso de autoridad como verbal y psicológico.

El servidor civil en su **II.3. FALTA DE TIPLICIDAD DE LOS HECHOS IMPUTADOS** ha señalado que, el Artículo 248° inciso 4 del TUO DE LA Ley 27444 que indica, solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley, mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

ANÁLISIS

Al respecto, queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa.

Finalmente, existe la falta al resistirse en recepcionar el Memorándum N° 112-2022-GRAP/GRI/SGSEM, en el cual autoriza el uso de la camioneta para viaje en comisión de servicios.

En relación al principio de legalidad y a la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, los numerales 1 y 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 2744425, señalan que sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado; y que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga.

Por lo que las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable.

En sentido similar, es pertinente señalar que el principio de tipicidad constituye una dimensión del principio de legalidad, y que en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios ha sido previsto en el numeral 4 del artículo 248° del TUO la Ley N° 27444, donde se establece que solo constituyen conductas sancionables





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



030

administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga.

Por su parte, Morón Urbina afirma que "la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra». Pero, además dicho autor resalta que "el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes".

Que, el Órgano Instructor, concluye que en consideración la evaluación realizada respecto a los descargos presentados por el servidor civil, y en mérito del Principio de Proporcionalidad y Razonabilidad establecida en la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" y la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", el Órgano Instructor, determina, imponer al servidor civil EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, la sanción de **AMONESTACION ESCRITA**, prevista en el inciso a) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil;

Que, mediante Informe N° 01-2023-GRAP/GRI/SESEM/APU/13.04 DEL ORGANO INSTRUCTOR, de fecha 03 de marzo del 2023, la Sub Gerencia de Servicios y Equipo Mecánico, en su calidad de Órgano Instructor eleva a la Dirección de recursos Humanos y Escalafón 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° 42-2023-GRAP/07.01/OF.RR.HH y ESCALAFON, de fecha 09 de marzo del 2023, comunica al servidor civil EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO, que habiendo recibido el Informe de la Sub Gerencia de Servicios y Equipo Mecánico, que 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 que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, 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:





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



030

Que, mediante Acta de Informe Oral de fecha 24 de marzo del 2023, el Servidor EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO y el Director de Recursos Humanos y Escalafón, suscriben el documento en disconformidad con el acto procesal llevado a cabo Informe Oral;

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 ser 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";

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





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



030

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;

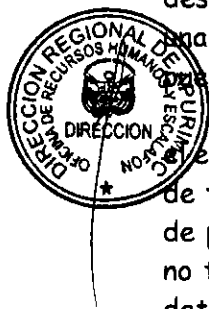
Que, el literal 9.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, y modificatoria, establece que de acuerdo 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, 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 Artículos 87° y 91° de la Ley;

Que, de este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación, siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa;

Que, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario varían la sanción, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una sanción menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos";

Al respecto, este Órgano habiendo evaluado los medios probatorios acopiados en el expediente, así como los argumentos de defensa presentado por el procesado, además de tener en cuenta que el servidor, tomando en consideración los principios normativos de proporcionalidad y razonabilidad enunciados en la presente Resolución, este órgano no tomara en cuenta las recomendaciones realizadas por el Órgano Instructor; se ha determinado modificar la sanción propuesta en el Informe del Instructor, en el cual ha determinado modificar la sanción propuesta en el Informe del Instructor. De acuerdo a lo señalado en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 cuando hagan las veces de órganos sancionadores, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser modificada por una de mayor gravedad para el servidor. De este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta en el





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



030

informe de precalificación, siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa. Cuando las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario varían la sanción, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una sanción menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho «quien puede lo más puede lo menos». Asimismo el emplazamiento al servidor civil investigado mediante carta, 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 **EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO** la sanción disciplinaria de **AMONESTACION ESCRITA**, por la vulneración del literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de la Ley Servir.

ARTICULO SEGUNDO. - De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la presente resolución puede ser impugnada a través del Recurso de Reconsideración y/o Apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación. En recurso de reconsideración y Apelación se presentará ante el Jefe de Recursos Humanos y Escalafón, quien resolverá.

ARTICULO TERCERO. - **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 **EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO**, Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión de Medio Ambiente, Secretaria Técnica, y demás oficinas interesadas.

ARTICULO QUINTO. - **ANOTARSE** copia de la presente resolución en el legajo del servidor civil **EDDIE ALEJANDRO GONZALES PALOMINO**.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



ABOG. EBER RODRIGUEZ VASQUEZ
JEFE

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCAFON