



Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



RESOLUCION DIRECTORAL N° 262 2023-GR- APURIMAC/OF.RR.HHyE.

Abancay, 29 DIC. 2023

VISTO:

El Informe N° 388-2023-GRAP/GRI-13-APURIMAC/DR.ADM de fecha 31 de octubre del 2023, a través de la Gerente Regional de Infraestructura, en su calidad de Órgano Instructor, remite el informe recaído en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor, AUGUSTO SOTOMAYOR OROS.

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 Memorandum N° 934-2023-GRAP/06/GG, de fecha 25 de mayo del 2023, el Gerente General Regional del GRAP Mag. Cesar Fernando Abarca Vera, remite a la Secretaria Técnica - PAD el Informe N° 61-2023-GRAP/GRI/CP/CAFP, a fin de que haga la evaluación respectiva e identificar si existe responsabilidad administrativa sobre el estado situacional del Proyecto de Riego Parcco Chinquillay.

En cuanto a las situaciones adversas encontradas en el Proyecto: de inversión denominado: "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE AGUA DE RIEGO EN LAS COMUNIDADES DE CHULLCUISA, SANTA ROSA, CUPISA, CHAMPACCOCHA, ANCATIRA, CHOCCECANCHA Y ARGAMA ALTA DISTritos DE SAN JERONIMO PACUCHA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS- APURIMAC, sobre la irregularidad en el registro del personal en hoja de tareo, como denuncia se tiene que el día 17 de marzo del 2023 se entregó a la oficina de PARCCO el oficio N° 10-2023-COMISION PARCCO/ESC donde el señor Elvis Sotelo Cotarma denuncia que, en su calidad presidente de comisión de Parcco, refiere al Gobernador y Coordinador de Proyecto de Parcco, en el cual hace llegar una copia del Acta de la Comunidad de Cupisa, donde el señor MIGUEL QUISPE QUISPE, Presidente de Comité de Riego de Cupisa, le presenta a su persona y según el Acta de la Comunidad, menciona que en su Comunidad se han planillado a 20 personas aproximadamente desconocidas los cuales no trabajaron en dicha Meta sin embargo llegaron a cobrar.





Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

El anterior coordinador, el Ing. José Torvisco Martínez no ha presentado un informe esclareciendo la situación o derivado al área competente del Gobierno Regional para que habrá una investigación.

Actualmente, mediante el Informe N° 050-2023-GRAP/GRI/CP/CAF se presentó a la oficina de Supervisión del Gobierno Regional, para que lo deriven a las oficinas de la Procuradora y puedan esclarecer esta denuncia y se sancione a las personas involucradas en caso se confirme la veracidad de esta denuncia como trabajadores fantasmas.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	MESES PAGADOS
01	Alcázar Ocampo Lorenzo	23932331	Noviembre Diciembre
02	Altamirano Ascue Benjamín	45819546	Diciembre
03	Ayma Reyes Oscar Fernando	71477515	Diciembre
04	Cavalcante Quicaña Thalía	71936208	Noviembre Diciembre
05	Díaz Contreras Alex Mijael	71039735	Diciembre
06	Huamán Ccori Fiorella	76167213	Diciembre
07	Huamán Quispe Max Antonio	75523119	Noviembre Diciembre
08	Mayta Sutta Leonardo	23834888	Diciembre
09	Pérez Rodríguez Freddy	74219109	Diciembre
10	Quispe Huaroyo Primitivo	44710684	Diciembre
11	Quispe Palomino Alex Andrés	60144094	Diciembre
12	Quispe Quispe David	71556919	Diciembre
13	Velarde Bautista Ronald	70678254	Diciembre
14	Huamán Quispe Rember Roel	76253790	Noviembre
15	Quispe Quispe Flavio	41946545	Noviembre
16	Bellota Flores Erick Elvin	72547460	Octubre
17	Oscoco Castillo Mirian Rosaly	72290681	Setiembre
18	Pacheco Romero Ramón	25804235	Setiembre
19	Rivas Pérez Eriberto	31177747	Setiembre
20	Valenzuela Arcibia Yeltsin Aurelio	73201420	Setiembre

Tabla 4: Lista de personas denunciadas que no trabajaron en el proyecto según el oficio N° 10-2023-COMISION PARCCO/ESC del señor Elvis Sotelo Cotarma



Al respecto la secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios solicitó copia del cuaderno de Obra con la finalidad de revisar y comparar con el cuaderno de tareo y la hoja de tareo, en el cual se hizo el trabajo minucioso con resultados que no coincidían el Cuaderno de Obra como el Cuaderno de Tareo, asimismo se encontró enmendaduras en el cuaderno de obra respecto a la cantidad de peones, en el cual se evidencia las Firmas y Sellos en el cuaderno de obra, cuaderno de tareo y en la hoja de tareo, del Residente, Supervisor, Asistente Técnico y Asistente Administrativos (TENER EN CUENTA).

AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, Al momento de la Presunta Comisión de la falta, el servidor se desempeñaba como **ASISTENTE TECNICO**, con Contrato Temporal Bajo el Régimen D. L. 276. Conforme al Contrato Gerencial General Regional N° 1023-2022-GR. APURIMAC/GG., sus funciones y responsabilidades, es asistir al Residente, llevar un registro de asistencia a través del cual se puede determinar el personal mano de obra calificada y no calificada durante la ejecución de la obra.

- Se le imputa por haber firmado las hojas de tareo y el cuaderno de tareo, en el cual no concuerda con el Asiento del Cuaderno de la Obra "MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA DE RIEGO EN LAS COMUNIDADES CHULCUIZA, SANTA ROSA, CUPISA, CHAMPACUCHA, ANCATIRA, CHOCCECANCHA Y PACUCHA, ARGAMA ALTA, DISTRITO DE SAN JERÓNIMO Y PACUCHA, PROVINCIA DE



Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ANDAHUAYLAS - APURÍMAC", de los meses de setiembre del 2022, en el cual se registraron a cuatro personas en la hoja de tareo del personal como obrero, y nunca asistieron al proyecto a trabajar, conforme a la prueba que se evidencia en el expediente N° 025-2022-STPAD-GRA a fojas 02, la hoja de tareo del mes de octubre del 2022 se evidencia en el mismo expediente a fojas 36 de un personal que no trabajó en el Proyecto, en la hoja de tareo del mes de noviembre del 2022, se evidencia en el expediente antes indicado a fojas 49 a 50 en el cual firma el investigado, y por último en la hoja de tareo del mes de diciembre del 2022 se evidencia la firma a fojas del 79 al 81 de 12 personas que no trabajaron en el proyecto, sobre la irregularidad en el registro del personal en hoja de tareo, en fecha 17 de marzo del 2023, se entregó a la oficina de PARCCO el oficio N° 10-2023-comision PARCCO/ESC donde el señor Elvis Sotelo Cotarma denuncia que en la meta 262-2022 se pagó a 20 personas aproximadamente como peón, y estos nunca asistieron al proyecto a trabajar.

- Asimismo, se evidencia en el expediente N° 025-2023-STPAD-GRA, las copias del Cuaderno de obras de fojas 458 a fojas 534 de la Obra Mejoramiento y Ampliación del Servicio de Agua de Riego en las Comunidades Chulcuisa, Santa Rosa, Cupisa, Champacocha, Ancatira, Choccecancha y Pacucha, Argama Alta, Distrito de San Jerónimo y Pacucha, Provincia de Andahuaylas - Apurímac, de los meses setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2022, en el cual tiene enmendaduras supuestamente adulterando la cantidad de peones, con la finalidad de hacer coincidir con el cuaderno de tareos y la hoja de tareos.

Actualmente, mediante el Informe N° 050-2023-GRAP/GRI/CP/CAF se presentó a la oficina de Supervisión del Gobierno Regional, para que lo deriven a las oficinas de la Procuradora y puedan esclarecer esta denuncia y se sancione a las personas involucradas en caso se confirme la veracidad de esta denuncia.



N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	MESES PAGADOS
01	Alcázar Ocampo Lorenzo	23932331	Noviembre Diciembre
02	Altamirano Ascue Benjamin	45819546	Diciembre
03	Ayma Reyes Oscar Fernando	71477515	Diciembre
04	Cavalcante Quicaña Thalia	71936208	Noviembre Diciembre
05	Díaz Contreras Alex Mijael	71039735	Diciembre
06	Huamán Ccori Fiorella	76167213	Diciembre
07	Huamán Quispe Max Antonio	75523119	Noviembre Diciembre
08	Mayta Sutta Leonardo	23834888	Diciembre
09	Pérez Rodríguez Freddy	74219109	Diciembre
10	Quispe Huaroyo Primitivo	44710684	Diciembre
11	Quispe Palomino Alex Andrés	60144094	Diciembre
12	Quispe Quispe David	71556919	Diciembre
13	Velarde Bautista Ronald	70678254	Diciembre
14	Huamán Quispe Rember Roel	76253790	Noviembre
15	Quispe Quispe Flavio	41946545	Noviembre
16	Bellota Flores Erick Elvin	72547460	Octubre
17	Oscoco Castillo Mirian Rosaly	72290681	Setiembre
18	Pacheco Romero Ramón	25804235	Setiembre
19	Rivas Pérez Eriberto	31177747	Setiembre
20	Valenzuela Arcibia Yeltsin Aurelio	73201420	Setiembre

Tabla 4: Lista de personas denunciadas que no trabajaron en el proyecto según el oficio N° 10-2023-COMISION PARCCO/ESC del señor Elvis Sotelo Cotarma



Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

Que, mediante Informe de Precalificación N° 024-2023-STPAD-GRAP con fecha 15 de junio del 2023, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Apurímac, recomienda a la Gerencia Regional de Infraestructura, instaurar procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor, AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, que se desempeñaba como ASISTENTE TECNICO, con Contrato Temporal Bajo el Régimen D. L. 276. Conforme al Contrato Gerencial General Regional N° 1023-2022-GR. APURIMAC/GG., sus funciones y responsabilidades, es asistir al Residente, llevar un registro de asistencia a través del cual se puede determinar el personal mano de obra calificada y no calificada durante la ejecución del proyecto "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE AGUA DE RIEGO EN LAS COMUNIDADES DE CHULLCUISA, SANTA ROSA, CUPISA, CHAMPACCOCHA, ANCATIRA, CHOCCECANCHA Y ARGAMA ALTA DISTRITOS DE SAN JERONIMO PACUCHA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS- APURIMAC" por la presunta vulneración de falta de carácter disciplinario contenida en los numerales 1 del Artículo 6° y los numerales 1, y 6 del Artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública los cuales señalan:

Artículo 6° Principios de la Función Pública

Numeral 1) Respeto: "Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento".

Artículo 7° Deberes de la Función Pública

Numeral 1. - Neutralidad "Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones".

Numeral 6. - Responsabilidad: "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública".

La falta administrativa disciplinaria presuntamente cometida Que, los hechos expuestos respecto de la conducta del servidor AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, en su condición de Residente de Obra, bajo Contrato Decreto Legislativo N° 276°, configuraría la comisión de la presunta falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, configurándose así la comisión de la falta administrativa disciplinaria referida: "(...) Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) q) Las demás que señale la Ley".

Que, en ese sentido, mediante Carta N° 37-2023-GRAP/GRI-13, de fecha 23 de junio del 2023, el Gerente Regional de Infraestructura, comunicó al servidor, AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, que se desempeñaba como ASISTENTE TECNICO, con Contrato Temporal Bajo el Régimen D. L. 276. Conforme al Contrato Gerencial General Regional N° 1023-2022-GR. APURIMAC/GG., sus funciones y responsabilidades, es asistir al Residente, llevar un registro de asistencia a través del cual se puede determinar el personal mano de obra calificada y no calificada durante la ejecución de la obra por la presunta vulneración de falta de carácter disciplinario contenida en el numeral 1 del Artículo 6° y los numerales 1, y 6 del Artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, "SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DÍA HASTA POR DOCE (12) MESES", el mismo que se encuentra debidamente notificado con fecha 23 de junio del 2023.





Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

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

Que, el servidor civil, AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, dentro del plazo establecido, con SIGE 00017892 en fecha 05 de julio del 2023, presenta la Carta N° 001-2023/EOP de fecha 03 de julio 2023, en el cual presenta su descargo frente a los cargos contenido en la Carta N° 39-2023-GRAP/GRI-13 de fecha 23 de junio del 2023.

FUNDAMENTOS DEL DESCARGO DEL SERVIDOR AUGUSTO SOTOMAYO

OROS,

Con respecto a los puntos indicados sobre los avances físicos financieros en el periodo del año 2022 informados por el Ing. Jose Torvisco Martínez en calidad de coordinador de proyecto; puedo indicar lo siguiente; que mi persona realizo los trabajos de informe y alcances técnicos de los avances físicos de obra, ejecutados en el periodo comprendido en el año 2022, con relación a la meta N°262 CUPISA; meta y sector objeto de mi contrato; aclarando que mi participación en obra fue única y exclusivamente de la meta N° 262 en el sector de CUPISA como asistente Técnico II.

Con respecto al punto 4 en relación al pago de servicio para la Acreditación hídrica, indicado en la Carta N° 037-2023-GRAP/GRI-13; debo aclarar lo siguiente; que en el frente de trabajo designado en la meta N° 262 CUPISA, objeto de mi servicio, no se realizó ningún requerimiento para la acreditación hídrica, por los que tampoco se pudo realizar ninguna conformidad; también debo aclarar que mi persona no está autorizada para realizar ningún tipo de conformidad de servicio, por estar fuera de mis funciones.

Con respecto al punto 5 en relación a la irregularidad en el registro del personal en hoja de tareo, indicado en la Carta N°037-2023-GRAP/GRI-13; debo aclarar que todo el personal que participo y/o tuvo algún tipo de intervención como mano de obra calificada y no calificada, estuvo requerida desde un principio por el residente de obra y supervisor de obra de la meta N° 262 CUPISA, así como también bajo la evaluación y conocimiento del Ing. JOSE TORVISCO MARTÍNEZ en su calidad de coordinador de proyecto y con pleno conocimiento de las autoridades locales vigentes en el periodo de ejecución de obra, así como los pobladores de la comunidad beneficiaria; en relación al Oficio N°10-2023-COMISION PARCO/ESC donde el Sr. ELVIS SOTELO COTARMA, denuncia sobre la incompatibilidad de 20 trabajadores obreros; argumentando que nunca tuvieron ninguna participación en la obra; cabo declarar lo siguiente,





Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

que con la experiencia de haber laborado en el sector CUPISA y presenciando la idiosincrasia local, pude observar que toda persona que no tuviera raíces locales y parentesco local no sería admitido como participantes en las actividades de la obra; pero en comparación a la realidad del requerimiento y complejidad de los trabajos requeridos, se tuvo que realizar el requerimiento de la mano de obra calificada fuera de la localidad, generando a ello el descontento local y por ende presumiendo que se registraron trabajadores que nunca asistieron a obra, por el solo hecho de no tener ningún tipo de parentesco con los pobladores de la comunidad de CUPIS; dichas difamaciones dañan mi imagen al incluirme en actos de presuntas irregularidades; puesto que mi función como asistente técnico era de verificar asistencia y participación del personal obrero en los diferentes frentes de trabajo (por la amplitud del trabajo) y observar el avance y rendimiento de los mismos; puestos que todos los trabajadores como mano de obra calificada y mano de obra no calificada, eran verificados, evaluados y dispuestos a los cargos según sus capacidades y conocimientos por los ingeniero responsables de obra(residente de obra, supervisor de obra y del Coordinador del proyecto).

Con respecto al punto 6 en relación a la compra de concreto pre mezclado; debo indicar lo siguiente, que en la meta N°262-2022-CUPISA, nunca se utilizó concreto pre mezclado, por lo que tampoco mi persona nunca informo sobre la utilización y/o avance o entrega de ese insumo; a razón de ello no se realizó ningún requerimiento ni tampoco se realizó su respectiva conformidad de servicio, aclarando, además mi persona no está autorizada para realizar ningún tipo de conformidad de los servicios prestados a la obra, por estar fuera de mis funciones contractuales.

Con respecto al documento de la referencia, en general, debo indicar que dicho documento redunda de información, en donde me dirigen a mi persona, dando a entender que todas las supuestas irregularidades, son mi responsabilidad; en donde vuelvo a reiterar que mi contrato es única y exclusivamente para cumplir las funciones de Asistente técnico II de la meta 262 CUPISA; por lo que solicito mediante su representada, se me deslinde de toda responsabilidad imputada puesto que toda la información presentada por mi persona en la etapa de ejecución física de obra y vigencia de mi contrato y respectivas adendas de ampliación, se presentó la información real de los trabajadores y avance físico ejecutado.

ANÁLISIS DEL DESCARGO DEL SERVIDOR AUAGUSTO SOTOMAYOR OROS

Al respecto sobre los argumentos de defensa presentados por el procesado se tiene el siguiente análisis:

Al respecto sobre los argumentos de defensa presentados por el procesado se tiene el siguiente análisis:

En el numeral 1 de su Análisis del descargo el recurrente señala que, los puntos indicados sobre los avances físicos financieros en el periodo del año 2022 informados por el Ing. José Torvisco Martínez en calidad de coordinador de proyecto; puedo indicar lo siguiente: que mi persona realizo los trabajos de informe y alcances técnicos de los avances físicos de obra, ejecutados en el periodo comprendido en el año 2022, con relación a la meta N°262 CUPISA; meta y sector objeto de mi contrato; aclarando que mi participación en obra fue única y exclusivamente de la meta N° 262 en el sector de CUPISA como asistente Técnico II. Al respecto, debo señalar que, en el Contrato Gerencial General Regional N° 1023-2022-GR.APURIMAC/GG, en la Cláusula Quinta Funciones del Contratado en el literal a) señala asistir al Residente de Obra, en el literal h) indica apoyo técnico en cautelar la seguridad del personal y en el literal i) señala llevar un registro de asistencia a través del cual se





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

puede determinar el personal de mano de obra calificada y no calificada durante la ejecución de la obra "hoja de tareo de mano de obra", al cual está bien claro sus funciones.

En el numeral 2 de su Análisis del descargo, el recurrente señala, respecto al punto 4 en relación al pago de servicio para la Acreditación hídrica, indicado en la Carta N° 037-2023-GRAP/GRI-13; debo aclarar lo siguiente; que en el frente de trabajo designado en la meta N° 262 CUPISA, objeto de mi servicio, no se realizó ningún requerimiento para la acreditación hídrica, por lo que tampoco se pudo realizar ninguna conformidad; también debo aclarar que mi persona no está autorizada para realizar ningún tipo de conformidad de servicio, por estar fuera de mis funciones contractuales, al respecto el punto 4 no se le ha atribuido, debe tener en cuenta que se le ha atribuido el punto 5 respecto haber dado la conformidad firmando la hoja de tareo, asimismo por haber tareado a 20 personas aproximadamente como peón, y nunca asistieron al proyecto a trabajar, existiendo irregularidad en el registro del personal en hoja de tareo y el cuaderno de tareo en el cual no coincide con el cuaderno de obra.

En el numeral 3 de su Análisis del descargo, el recurrente señala, en relación al Oficio N°10-2023-COMISION PARCO/ESC donde el Sr. ELVIS SOTELO COTARMA, denuncia sobre la incompatibilidad de 20 trabajadores obreros; argumentando que nunca tuvieron ninguna participación en la obra; cabo declarar lo siguiente, que con la experiencia de haber laborado en el sector CUPISA y presenciando la idiosincrasia local, pude observar que toda persona que no tuviera raíces locales y parentesco local no sería admitido como participantes en las actividades de la obra; pero en comparación a la realidad del requerimiento y complejidad de los trabajos requeridos, se tuvo que realizar el requerimiento de la mano de obra calificada fuera de la localidad, generando a ello el descontento local y por ende presumiendo que se registraron trabajadores que nunca asistieron a obra, por el solo hecho de no tener ningún tipo de parentesco con los pobladores de la comunidad de CUPIS; dichas difamaciones dañan mi imagen al incluirme en actos de presuntas irregularidades; puesto que mi función como asistente técnico era de verificar asistencia y participación del personal obrero en los diferentes frentes de trabajo (por la amplitud del trabajo) y observar el avance y rendimiento de los mismos; puestos que todos los trabajadores como mano de obra calificada y mano de obra no calificada, eran verificados, evaluados y dispuestos a los cargos según sus capacidades y conocimientos por los ingeniero responsables de obra(residente de obra, supervisor de obra y del Coordinador del proyecto), al respecto, lo que aparece en la hoja de tareo y cuaderno de tareo, han tareado a peones que no coincide con el cuaderno de obra, asimismo, el servidor lo que indica no demuestra documentadamente el requerimiento y complejidad de los trabajadores requeridos, ya que su función como asistente técnico era de verificar asistencia y participación del personal obrero en los diferentes frentes.

En el numeral 4 de su Análisis del descargo, el recurrente señala que, con respecto al punto 6 en relación a la compra de concreto pre mezclado; debo indicar lo siguiente, que en la meta N°262-2022-CUPISA, nunca se utilizó concreto pre mezclado, por lo que tampoco mi persona nunca informo sobre la utilización y/o avance o entrega de ese insumo; a razón de ello no se realizó ningún requerimiento ni tampoco se realizó su respectiva conformidad de servicio, aclarando, además mi persona no está autorizada para realizar ningún tipo de conformidad de los servicios prestados a la obra, por estar fuera de mis funciones contractuales. Respecto a este punto no se le ha atribuido al servidor; al respecto, el punto 6 no se le está imputando,





Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

se le está imputando respecto al Registro de la Hoja de Tareo y al Cuaderno de Tareo que no coincide con el cuaderno de obra.

En el numeral 5 de su Análisis del descargo, el recurrente señala que, Con respecto al documento de la referencia, en general, debo indicar que dicho documento redunda de información, en donde me dirigen a mi persona, dando a entender que todas las supuestas irregularidades, son mi responsabilidad; en donde vuelvo a reiterar que mi contrato es única y exclusivamente para cumplir las funciones de Asistente técnico II de la meta 262 CUPISA; por lo que solicito mediante su representada, se me deslinde de toda responsabilidad imputada puesto que toda la información presentada por mmi persona en la etapa de ejecución física de obra y vigencia de mi contrato y respectivas adendas de ampliación, se presentó la información real de los trabajadores y avance físico ejecutado, al respecto conforme a los documentos en el expediente se evidencia que si tiene responsabilidad por haber dado la conformidad firmando la hoja de tareo, asimismo por haber tareado a 20 personas como obrero, y nunca asistieron al proyecto a trabajar, existiendo irregularidad en el registro del personal en hoja de tareo y cuaderno de tareo al no coincidir con el cuaderno de obra, en este caso usted solo no esta implicado ya que están otros servidores implicados.

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, se ha determinado que los hechos con evidencia de presunta irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa funcional y penal.

Al respecto el jurista JUAN CARLOS MORON URBINA, señala como se puede apreciar, este principio constituye una presunción que acoge la regla del sentido común, de la "buena fe", en cuya virtud se debe presumir la verdad de todas las actuaciones de las particularidades ante la administración pública, en tal sentido, las autoridades administrativas están prohibidos de adoptar priori una actitud de desconfianza.

Que, por estas razones, el Órgano Instructor, concluye que, en consideración de la evaluación realizada respecto a los descargos presentados por el procesado, 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", y conforme al 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, el Órgano Instructor, determina, imponer al servidor AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, la sanción DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE CIENTO OCHENTA DÍAS (180) DÍAS, prevista en el inciso b) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" Y por la trasgresión al numeral 1) del artículo 6° y el numeral 1) y 6) del artículo 7° de la Ley 27815, "Ley del Código de Ética de la Función Pública".

Que, mediante Informe N° 388-2023-GRAP/GRI-13, de fecha 31 de octubre del 2023, la Gerencia Regional de Infraestructura, en su calidad de Órgano Instructor, eleva a





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

la Oficina 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° 157-2023-GR-APURIMAC/OF.RR.HH.yE de fecha 17 de noviembre del 2023, la Directora de Recursos Humanos y Escalafón, comunica al servidor AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, que, habiendo recibido el Informe de la Gerencia Regional de Infraestructura, 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, en este sentido, mediante SIGE N° 00031221 de fecha 22 de noviembre del 2023, presenta la Carta N° 002-2023/ASO de fecha 22 de noviembre del 2023, el servidor AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, en a tención a la Carta N° 157-2023-GR.APURINAC/OF.RR.yE de fecha 17 de noviembre del 2023, solicita que se fije día y hora para la realización del Informe Oral;

Que, mediante Carta N° 163-2023-GR.APURINAC/OF.RR.yE de fecha 28 de noviembre del 2023, la Directora de Recursos Humanos y Escalafón del Gobierno Regional de Apurímac, en su calidad de Órgano Sancionador, comunica al servidor AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, que el Informe Oral se llevara a cabo mediante Plataforma Virtual conforme a lo solicitado por el servidor, ya que se encontraba fuera de la ciudad de Abancay, para el día lunes 28 de noviembre del 2023, a horas 15:00 pm.;

Que, mediante Acta de Informe Oral de fecha 28 de noviembre del 2023, el Servidor AUGUSTO SOTOMAYOR OROS ingresa a la Plataforma Virtual Vía Zoom, asimismo la Jefa de Recursos Humanos y Escalafón, en el cual suscriben el documento en conformidad 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





Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

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 la 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, 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 concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el mencionado Reglamento, además





Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

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, el servidor AUGUSTO SOTOMAYOR OROS en fecha 28 de noviembre del 2023, ha realizado su informe Oral, vía Zoom en el cual refiere, señala que, acerca del tareo irregular del personal obrero de la obra de la meta 262 de Cupisa realizo mi descargo mencionado qué dentro de mis funciones requeridas como asistente técnico de nivel 02 mis obligaciones eran velar por la asistencia del personal obrero del cual yo al haber estado presente en obra la mayor parte del tiempo ratifico que todo el personal obrero ha cumplido con sus funciones asignadas, sin embargo como indiqué en mi informe yo pude presenciar que existe una idiosincrasia local, entonces la gente no permitía el ingreso de personal obrero que no sea directamente relacionado con los apellidos o familiares de la zona local por lo cual pienso que es la principal atribución que se están tomando para hacer tal acusación en cuanto a la meta que yo estuve laborando, por otra parte estas difamaciones dañan mi imagen personal y me acusan de presuntas irregularidades, el cual que por mi trabajo de asistente técnico 2 la amplitud y la gran envergadura del proyecto "Parcco Chinquillay" pues me era imposible estar en los tres diferentes frentes en el cual estábamos ejecutando por lo tanto nosotros al momento de hacer la corroboración de asistencia de todo el personal mi persona se encargaba de una parte de la zona o de un frente de trabajo por lo cual yo puedo aseverar que en mi condición de asistente técnico 2 todo el personal estuve presente en obra, escuchado su descargo se procedió a realizar preguntas de parte del órgano sancionador, respecto al cuaderno de obra, donde reconoce que el cuaderno de obra es donde se registra la asistencia y de igual forma reconoce que el cuaderno de obra y el cuaderno de tareo deberían de coincidir en la cantidad de trabajadores que registran su asistencia, el cuaderno de obra es llenado por el residente de obra y el cuaderno de tareo firma todo el personal técnico en base al personal que se hace en inicio de cada mes, de igual forma reconoce el cuaderno de obras no debe tener enmendaduras, pues cuanto se tiene el cuaderno de obra existían enmendaduras, reconoce que en la hoja de tare y el cuaderno de tareo está su firma como asistente técnico 2, el investigado manifiesta que el tareo de personal se realizaba en fecha 19 O 20 de cada mes y al final del mes se presentaba un informe momento que también se presenta el cuaderno de obra en el cual el no tenía acceso, también manifiesta que su trabajo era de forma mixta tanto en obra como en campo, reconoce que su firma está en el tareo mensual y que la misma constituye una falta, agregando a la parte final a apelar a una reducción de la sanción impuesta ya que en mi condición de asistente técnico 2 como en mi inexperiencia creo que la sanción es mucho en comparación a os demás ingenieros que son mis superiores en caso también al administrador del proyecto.

Al respecto en su Informe Oral Del servidor AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, al escuchar su informe Oral, en todos sus extremos reconoce sus firmas y sellos registrados en el Cuaderno de Tareo y la Hoja de Tareo, en el cual el Cuaderno de Obra no coincide la cantidad de trabajadores con el Cuaderno de Tareos, asimismo reconoce que existen enmendaduras en el cuaderno de obra al cual no está permitido conforme a Ley.

Si bien que para los efectos de los casos en los que se atribuye la falta en cuestión, se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

De manera que la falta antes descrita sanciona el descuido, la desatención o falta de cuidado de un servidor en el desarrollo de determinadas funciones. Ahora bien, al ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, la falta en mención constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el desarrollo de reglamentos normativos en los que se puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente.

Bajo estas premisas, vemos que la Entidad ha vinculado la falta en cuestión con el Contrato Suscrito con la Entidad se está reprochando al servidor no haber cumplido diligentemente las funciones referidas en la Cláusula Quinta del Contrato en el Cual señala respecto de sus funciones, en el cual señala Cautelar que el personal que labora en el proyecto sea en el número de categoría previstos en el cronograma de recursos de mano de obra, llevar un registro de asistencia a través del cual se puede determinar la participación y permanencia de cada personal de obra durante la ejecución, presentar planillas de mano de obra, anotar en el cuaderno de obra la principales ocurrencias, disponer la permanencia del cuaderno de obra en el lugar de los trabajos.

De este modo, podemos afirmar que este Órgano Sancionador ha cumplido con satisfacer el principio de tipicidad, dado que se ha indicado claramente qué funciones o tareas propias del cargo son las que el servidor no habría cumplido diligentemente cuando ocupó el cargo Asistente Técnico 2. Por tal razón, existiendo pruebas y dichos por el mismo en su Informe Oral se respalda la imputación en su contra. En esa medida, tenemos que el hecho que se le atribuye al servidor es no haber actuado con responsabilidad cuando firmó las planillas de tareo, por medio de las cuales se habrían hecho pagos que no correspondían a trabajadores que no asistieron en el Proyecto "MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA DE RIEGO EN LAS COMUNIDADES CHULCUISA, SANTA ROSA, CUPISA, CHAMPACOCHA, ANCATIRA, CHOCCECANCHA Y PACUCHA, ARGAMA ALTA, DISTRITO DE SAN JERÓNIMO Y PACUCHA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC"

Que, habiendo evaluado los alegatos en el Informe Oral 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 acoger la sanción propuesta por el Órgano Instructor, por considerar que existe mérito para ello ya que ha existido responsabilidad del servidor civil AUGUSTO SOTOMAYOR OROS.

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, AUGUSTO SOTOMAYOR OROS, la sanción disciplinaria la DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE CIENTO OCHENTA (180) DÍAS, prevista en el inciso b) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" por la trasgresión en el numeral 1 del Artículo 6° y los numerales 1, y 6 del Artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, tomándose en cuenta que, configuraría la comisión de la presunta falta





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



262

administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, configurándose así la comisión de la falta administrativa disciplinaria referida: "(...) Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) q) Las demás que señale la Ley"; sanción que se hará efectiva a partir del día siguiente de su notificación.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **COMUNICAR** al servidor civil, **AUGUSTO SOTOMAYOR OROS**, 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.

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. - **ADVERTIR** 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. - **NOTIFICAR** la presente resolución al interesado, Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, Secretaría Técnica, y demás oficinas interesadas.

ARTÍCULO SÉPTIMO. - **ANÓTESE** copia de la presente resolución en el legajo del servidor civil, **AUGUSTO SOTOMAYOR OROS**.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



CPC. LISSETH MEZA TORREBLANCA
JEFA DE RECURSOS HUMANOS