



# 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° 264 2023-GR- APURIMAC/OF.RR.HHyE.

Abancay, 29 DIC. 2023

## VISTO:

El Informe N° 377-2023-GRAP/GRI-13-APURIMAC/DR.ADM de fecha 31 de octubre del 2023, atreves 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, MATEO CANDIA VALENZUELA.

## 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 Memorándum 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 Plantillaron a 20 personas aproximadamente desconocidas los cuales no trabajaron en dicha Meta sin embargo llegaron a cobrar.

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.







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

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 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

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.

**MATEO CANDIA VALENZUELA**, Al momento de la Presunta Comisión de la falta, el servidor se desempeñaba en el cargo de Supervisor 2, con Contrato Temporal Bajo el Régimen D. L. 276.

- Se le imputa por haber firmado el cuaderno de obra, 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, Champacocha, Ancatira, Choccecancha y Pacucha, Argama Alta, Distrito de San Jerónimo y Pacucha, Provincia de 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







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

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 tareas y la hoja de tareas.

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.

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 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

**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, MATEO CANDIA VALENZUELA, que se desempeñaba como Supervisor de Obra Meta 262 en el 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**







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

PACUCHA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS- APURIMAC" bajo el Decreto Legislativo N° 276° 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 MATEO CANDIA VALENZUELA, en su condición de Residente de Obra, bajo Contrato Decreto Legislativo N° 276°, configurarían 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° 38-2023-GRAP/GRI-13 de fecha 23 de junio del 2023, el Gerente Regional de Infraestructura, comunicó al servidor, MATEO CANDIA VALENZUELA, que se desempeñaba como Supervisor de Obra Meta 262 bajo el Decreto Legislativo N° 276° 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 26 de junio del 2023.

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







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

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, **MATEO CANDIA VALENZUELA**, dentro del plazo establecido, con SIGE 00017863 en fecha 05 de julio del 2023, solicita ampliación de plazo, en el cual se le fue concedido su solicitud y mediante SIGE N° 00018597 en fecha 07 de diciembre del 2023 presenta documento S/N la Carta N° 001-2023/EOP de fecha 11 de julio 2023, en el cual presenta su descargo frente a los cargos contenido en la Carta N° 38-2023-GRAP/GRI-13 de fecha 23 de junio del 2023.

**FUNDAMENTOS DEL DESCARGO DEL SERVIDOR CIVIL MATEO CANDIA VALENZUELA**, Primero. Que, el recurrente desde el año 1983 he venido prestando servicios profesionales en el Gobierno Regional de Apurímac, en calidad de contratado en cargos de residente de obra, supervisor de obra durante ese tiempo jamás he tenido obreros fantasmas salvo el observado, que sin fundamento se me atribuye. Nunca estuve involucrado en irregularidades conductas omisivas, por ende, nunca he sido sancionado.

SEGUNDO. - Sin embargo, a la fecha se me apertura el proceso administrativo en mi contra por haber tareado a 20 personas como obrero, personas que nunca asistieron al proyecto a trabajar. Así mismo sobre irregularidad en el registro del personal en hoja de tareo, por cuanto en fecha 17 de marzo del año en curso se habría entregado a la oficina de Parcco el oficio 10-2023 COMISIONPARCCO/ESC donde el señor Elvis Sotelo Cotarma, denuncia que en la meta 262-2022, se pagó a 20 personas como obrero, y estos nunca asistieron al proyecto a trabajar. En lo anterior coordinador, el Ing. José Torvisco Martínez no ha presentado un informe esclareciendo la situación o derivarlo al área competente del Gobierno Regional para que apertura una investigación. Actualmente mediante Informe N°050-2023-GRAP/GRI/CP/CAF, se presentó a la oficina de supervisión del Gobierno Regional.

DESCRIPCION DE LOS HECHOS IMPUTADOS POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA

SEGUNDO. - que, debo precisar que de los cargos formulados en mi contra según la Resolución que da inicio al procedimiento administrativo ni es claro ni preciso, sin embargo, procederé a realizar mi descargo de la siguiente forma.

CRITERIO DE CONTRADICCIÓN RESPECTO A LAS IMPUTACIONES POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA.

TERCERO.- Que, con la finalidad de precisar la forma y circunstancia de los hechos materia de la presente investigación, en honor a la verdad señalo lo siguiente: Que, mi persona ha laborado en condición de supervisor de obra II, desde el mes de julio a diciembre del año 2022, en las cuales es de conocimiento las funciones que se realizara como supervisor de obra, conforme se tiene de las cláusulas del contrato y si bien se encuentra mi firma en la hoja de tareo ello no se me puede atribuir por cuanto para firmar ello se pasa por un filtro realizado por el residente de obra y de la persona que se encomienda las funciones específicas como en toda obra, no siendo esta la excepción.

CUARTO. - Por lo que rechazo en forma coherente los cargos imputados a mi persona. Asimismo es menester señalar que de la revisión de los actuados a la presente es claro y evidente que toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, las pruebas obtenidas en el Procedimiento toda vez que no causan convicción respecto a la veracidad de los hechos Disciplinarios, la administración Publica deberá velar por que se respeten los Principios de Presunción de inocencia, lo que obliga que todo hecho procedimiento, de lo contrario se constituirá una afectación al principio de interdicción de arbitrariedad.







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

QUINTO. - Con la finalidad de demostrar mi inocencia sobre las imputaciones en mi contra, en estricta observancia del principio de presunción de veracidad, prevista en el numeral 1.7) del artículo IV del TUO de la Ley N° 27444 procedimientos administrativos General, "En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formuladas por ley, responde la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario. 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 fé", 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.

QUINTO. - la autoridad administrativa, realiza imputación genérica y subjetiva, sobre haber; por el contrario, se advierte una serie de contradicciones e incertidumbre, en ese sentido, es aplicable el PRINCIPIO GENERAL DE INDEBIDO PROOPERARIO (administrado), "Si existe duda razonable sobre los hechos, se debe interpreta a favor del administrado", concordante con el principio de licitud más conocido como presunción de inocencia. La presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencias suficientes sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todo el elemento integrante del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articula todos estos elementos formando convicción. Es así, en caso de insuficiencia probatoria o duda razonable sobre su culpabilidad o si la evidencia actuada en el procedimiento sancionador no llega a formar convicción de la ilicitud del acto y de la culpabilidad del administrado, se impone el mandato de absolución implícito que esta presunción conlleva- in dubio pro reo.

#### DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURARIAN LA FALTA.

Teniendo como antecedentes que, se me apertura proceso administrativo, en mi contra por haber tareado a 20 personas como obrero, personas que nunca asistieron al proyecto a trabajar. Así mismo sobre irregularidad en el registro del personal en hoja de tareo, por cuanto en fecha 17 de marzo del año en curso se habría entregado a la oficina de Parcco el Oficio 10-2023-COMISIONPARCCO/ESC donde el señor Elvis Sotelo Cotarma, denuncia que en meta 262-2022, se pagó 20 personas como obrero, y estos nunca asistieron al proyecto a trabajar. En lo anterior coordinaron, el Ing. José Torvisco Martínez no ha presentado un informe esclareciendo la situación o derivarlo al área competente del Gobierno Regional para que apertura una investigación. Actualmente mediante Informe N° 050-2023-GRAP/GRI/CP/CAF, se presentó a la oficina de Supervisión del Gobierno Regional.

#### SOBRE VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD, TIPICIDAD, FALTA DE ELEMENTO PROBATORIO.

CUARTO. - Que, la infracción descrita en la resolución de inicio, no reúne los presupuestos necesarios y suficientes para la adecuación de mi conducta a la descripción típica de la mencionada infracción, lo que se evidencia que se ha forzado los elementos de tipo, con los que se podría especular (por analogía y extensión) la comisión del supuesto de hecho; conforme procedo señalar, base del análisis siguiente:

Dicha resolución vulnera el principio de presunción de inocencia, previsto en el artículo 2° inciso 24) literal e) de la Constitución, el cual señala taxativamente "Que toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad", concordante con el artículo 11° de la declaración universal de los Derechos Humanos, que taxativamente indica: "Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley en un juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias a su defensa" y el artículo 8° de la Convención







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

americana de Derechos Humanos, indica que "Toda persona inculpada de delitos tiene derecho que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad", principios de todas la instancias que administran justicia están en la obligación de cumplir.

El principio de culpabilidad que constituye límites del IUS PUNIENDI administrativo, debiendo mediar el juicio de culpabilidad que justifique la sanción a imponer. El principio de culpabilidad garantiza que la sanción sea aplicada solo si se acredita objetivamente en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso que se ha producido. En tal sentido, en virtud de este principio engloba otras categorías en su interior, no basta con el resultado material producido por la acción, sino que requiere tener en cuenta los medios probatorios objetivos.

Principio de culpabilidad: la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley se dispóngala responsabilidad administrativa objetiva.

Y estando a lo establecido por el principio de tipicidad que exige el cumplimiento de tres aspectos concurrentes: i) la reserva de la ley para la descripción de aquellas conductas pasibles de sanción por la autoridad administrativa; ii) la exigencia de certeza o exhaustividad suficiente en la descripción de las conductas sancionables Constitutivas de las infracciones administrativas; iii) la interdicción de la analogía y la interpretación extensiva en la aplicación de los supuesto descritos como ilícitos (desde el punto de vista concreto, la tipificación es de interpretación restrictiva y correcta.

Es así, las conductas sancionables administrativamente únicamente pueden ser las infracciones previstas expresamente mediante la identificación cierta de aquello que se considere antijurídico desde el punto de vista administrativo, sin admitir interpretación extensiva o por analogía. La norma legal debe describir específica y taxativamente todos los elementos de la conducta sancionable, reduciendo la vaguedad, ambigüedad del enunciado sancionable de modo que tanto el administrado como la autoridad administrativa prevean con suficiente grado de certeza (*lex certa*) lo que constituye en el acto sancionable y estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultadlo que se está imputando al administrado.

En este sentido, consideramos que, para ser legalmente valida una tipificación de infracción, la autoridad administrativa debe subsumir la conducta en aquella falta o infracción que contenga claramente descritos los elementos objetivos y subjetivos de la conducta; no será satisfactorio que la autoridad administrativa, subsuma la conducta en cualquiera de los siguientes casos:

Cuando la descripción normativa sea genérica, ambigua o imprecisa, de modo que no pueda apreciarse verosímilmente cual es la conducta sancionable. Cuando la descripción normativa contenga algún elemento objetivo o subjetivo del tipo que se nos haya producido en el caso concreto.

En consecuencia, de lo señalado en los párrafos precedentes se desprende que la concretización de las infracciones y sanciones, estaría desnaturalizando el principio de legalidad en sentido estricto si una persona es condenada o sancionada por un delito o infracción no prevista expresamente en una norma con rango de ley, admitiendo interpretación extensiva o por analogía. Por otro lado, se vulnera el sub principio de tipicidad o taxatividad cuando, pese a que la infracción o delito está prevista en una norma con rango de ley, la descripción de la conducta punible cumple con estándares mínimos de precisión. La tipicidad es pues, la descripción legal de una conducta específica a la que se conectará o subsumirá una sanción administrativa.







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

Es pues en esa línea que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del título Preliminar del TUO de la Ley N°27444, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente, según los cuales, en el procedimiento administrativo la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que impulsen el procedimiento y recaben tantos medios probatorios como sean necesarios para arribar a una conclusión acorde con la realidad de los hechos. 47. evidentemente, los principios de impulso de oficio y verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la entidad haya comprobado objetivamente que el servidor cometió la falta que le fue atribuida, podrá declararlo culpable y sancionarlo. Por ello, es obligación de la entidad agotado todos los medios posibles para determinar su culpabilidad en resguardo de la función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados.

De manera de toda autoridad administrativa que pretenda imponer una sanción a un administrado estará obligada a realizar una adecuada actividad probatoria para comprobar objetivamente que este es culpable del hecho que se le atribuye, lo que implica actuar de oficio determinadas pruebas o diligencias según la naturaleza de los hechos investigados. De lo contrario, como bien afirma el tribunal constitucional, "el procedimiento administrativo disciplinario solo se convertiría en un ritualismo puramente formal de descargos, alejado por completo de la vigencia del "debido proceso"

## LOS MEDIOS PROBATORIOS EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL.

A continuación, corresponde analizar los atributos que tienen que ser considerados por la autoridad administrativa al momento de determinar el valor de un medio probatorio, de conformidad con lo previsto por el artículo 177° medios de prueba, que a la letra dice: "los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa.

Como se ha señalado, los medios probatorios cumplen un papel trascendental en la fundamentación de una afirmación, en la medida que son los instrumentos a través de los cuales se obtiene información para acreditar un hecho. El aspecto relevante al analizar los medios probatorios se encuentra en preguntarse cuál es la prueba que garantiza la fiabilidad de la información que se quiere acreditar con dicho instrumento.

El tribunal constitucional ha declarado "Toda sanción, ya sea penal o administrativa, debe fundarse en una mínima actividad probatoria de cargo, es decir, la carga de la prueba corresponde al que acusa; este debe probar el hecho por el que acusa a una determinada persona, proscribiendo sanciones que se basen en presunciones de culpabilidad. Así, la presunción de inocencia (Const, art.2, inc. 24, lit. e) constituye un límite al ejercicio de la potestad sancionadora del estado y sus diversas manifestaciones.

### FUNDAMENTACIÓN JURIDICA

#### AMPARO MI PETICIÓN EN LOS SIGUIENTES FUNDAMENTOS:

Artículo 139° inciso 5 de la constitución Política del Perú: la motivación escrita de las resoluciones judiciales, en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley, aplicable y de los fundamentos de hecho en que sustenta.

El artículo 246° numeral 4) del TUO de la ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Principio de tipicidad, que establece "solo constituye conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de Ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

El artículo 6.1. 33 Del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General; aprobado por D.S. N°. 004-2019-JUS, de aplicación supletoria, establece "Motivación del acto administrativo. - la motivación deber ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado".

Así mismo en el artículo 248° del Texto único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley de Procedimientos Administrativo General; el cual se encuentran enumerados los principios especiales que deben tenerse en consideración al aplicarse las sanciones por todas las entidades del Estado, entre ellos: el principio de licitud.

Principio de verdad material. - es el procedimiento, en la que la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, por lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la Ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

Reglamento general de la Ley N° 30057

Por todo lo expuesto, respetuosamente solicito se me absuelva de la infracción imputada, en atención al principio de legalidad, tipicidad, culpabilidad; el derecho de presunción de inocencia, y obliga a la autoridad administrativa a respetar la presunción de no existencia de responsabilidad administrativa mientras no se demuestre lo contrario, no se puede establecer responsabilidad por simples indicios y conjeturas, sino debe estar debidamente demostrado y suficientemente razonada.

## ANALISIS DEL DESCARGO DEL SERVIDOR CIVIL MATEO CANDIA VALENZUELA

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

En el TITULO II DE LA DESCRIPCIÓN DEL HECHO EN SU PRIMER CONSIDERANDO, señala el Servidor Civil Mateo Candía Valencia que, "desde el año 1983 ha venido prestando sus servicios profesionales en el Gobierno Regional de Apurímac, en calidad de contratado en cargos de residente de obra, supervisor de obra". Del referido argumento, se tiene acreditado que el investigado se encontraba ejerciendo el cargo de Supervisor de obra II, asimismo lo ha señalado el Residente de Obra.

Conforme al TITULO II DE LA DESCRIPCIÓN DEL HECHO EN SU SEGUNDO CONSIDERANDO del descargo señala: que, "la Resolución que da inicio al procedimiento administrativo no es claro ni preciso". Al respecto, es claro y preciso de la Carta N° 038-2023, en el cual da inicio de Proceso Administrativa Disciplinario en contra del servidor MATEO CANDIA VALENCIA, por haber firmado las hojas de tareo y cuaderno de tareo de los meses de setiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el cual no coincide con el cuaderno de obras, asimismo, el cuaderno de obra tiene enmendaduras en la cantidad de peones.

En el TITULO II DE LA DESCRIPCIÓN DEL HECHO EN SU TERCER CONSIDERANDO del descargo señala, "que mi persona ha laborado en condición de supervisor de obra II, desde el mes de julio a diciembre del año 2022, en las cuales es de conocimiento las funciones que se realiza como supervisor de obra, conforme se tiene de las cláusulas del contrato y si bien se encuentra mi firma en la hoja de tareo ello no se me puede atribuir por cuanto para firmar ello se pasa por un filtro realizado por el residente de obra y de la persona







# Gobierno Regional de Apurímac

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

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



264

que se encomienda las funciones específicas como en toda obra". De ello, se advierte que el servidor civil Mateo Candía Valenzuela reconoce haber trabajado como supervisor de obra II, desde el mes de julio a diciembre del año 2022, en el Proyecto: "Mejoramiento y Ampliación del Servicio de Agua de Riego en las Comunidades de Chulcuiza, Santa Rosa, Cupisa, Champaccocha, Ancatira, Choccecancha y Argama Alta, Distrito de San Jerónimo y Pacucha, Provincia de Andahuaylas, Apurímac", en el cual reconoce su firma en la hoja de tareo, su función es supervisar los incidentes que pasa en la obra, en este caso se toma en cuenta que, el investigado se evidencia la firma el cuaderno de obra en el cual no coincide con el cuaderno de tareo y la hoja de tareo.

En el CUARTO CONSIDERANDO, señala que, "las pruebas obtenidas en el Procedimiento toda vez que no causan convicción respecto a la veracidad de los hechos Disciplinarios, la administración Pública deberá velar por que se respeten los Principios de Presunción de inocencia, lo que obliga que todo hecho procedimiento, de lo contrario se constituirá una afectación al principio de interdicción de arbitrariedad". De la revisión del escrito descargo se advierte que el investigado no ha ofrecido medios probatorios que puedan desvirtuar los hechos que se le atribuyen, por lo que, las pruebas recabadas acreditan la comisión de la falta, tanto más que el servidor civil no ha negado su participación en el hecho investigado.

En el QUINTO CONSIDERANDO, señala que, "en caso de insuficiencia probatoria o duda razonable sobre su culpabilidad o si la evidencia actuada en el procedimiento sancionador no llega a formar convicción de la ilicitud del acto y de la culpabilidad del administrado, se impone el mandato de absolución implícito que esta presunción conlleva- in dubio pro reo". Al respecto el Tribunal Constitucional en el fundamento veintiuno de la sentencia recaída en el Expediente N°008-2005-PI/TC, señala respeto al principio de indubio pro operario, que "Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que, a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma de viene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado", asimismo considera que este debe aplicarse en los siguientes casos:

- Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.
- Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.
- Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.
- Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.

Que, dado el contenido del principio Indubio Pro Operario y su desarrollo jurisprudencial queda claro que el mismo no es aplicable en el presente pronunciamiento, puesto que no existe conflicto normativo que deba resolverse ni se incurre en alguna de los casos o criterios que se tenga duda de la interpretación que debe darse a la normativa aplicable.

**SOBRE VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD, TIPICIDAD, FALTA DE ELEMENTO PROBATORIO,** en su considerando CUAERTO.- señala que, la infracción descrita en la resolución de inicio, no reúne los presupuestos necesarios y suficientes para la adecuación de mi conducta a la descripción típica de la mencionada infracción, lo que se







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

evidencia que se ha forzado los elementos de tipo, con los que se podría especular (por analogía y extensión) la comisión del supuesto de hecho; conforme procedo señalar, base del análisis siguiente:

Dicha resolución vulnera el principio de presunción de inocencia, previsto en el artículo 2° inciso 24) literal e) de la Constitución, el cual señala taxativamente "Que toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad", concordante con el artículo 11° de la declaración universal de los Derechos Humanos, que taxativamente indica; al respecto, las faltas administrativas cometidas por los servidores bajo el régimen 276, 1057 y 728, se rige de acuerdo a las facultades conferidas en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, en concordancia con la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y Directiva N° 003-2015-GR.APURIMAC/GG", al cual si reúne los requisitos por las siguientes hechos:

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 Chulcuisa, Santa Rosa, Cupisa, Champacocha, Ancatira, Choccecancha y Pacucha, Argama Alta, Distrito de San Jerónimo y Pacucha, Provincia de 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.

Asimismo, en el descargo presentado en forma desordenada los numerales y títulos en uno de los párrafos señala que, "En consecuencia, de lo señalado en los párrafos precedentes se desprende que la concretización de las infracciones y sanciones, estaría desnaturalizando el principio de legalidad en sentido estricto si una persona es condenada o sancionada por un delito o infracción no prevista expresamente en una norma con rango de ley, admitiendo interpretación extensiva o por analogía. Por otro lado, se vulnera el sub principio de tipicidad o taxatividad cuando, pese a que la infracción o delito está prevista en una norma con rango de ley, la descripción de la conducta punible cumple con estándares mínimos de precisión. La tipicidad es pues, la descripción legal de una conducta específica a la que se conectará o subsumirá una sanción administrativa". Al respecto El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, señala en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar, respecto al principio de legalidad,







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

además de ser un límite de la potestad sancionadora del Estado, se constituye en una garantía de protección a los administrados frente a las actuaciones arbitrarias de las autoridades administrativas; las cuales deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho en el ámbito de las facultades que le estén atribuidas y para los fines conferidos. De modo más específico y preciso, el numeral 1 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, se refiere al principio de legalidad en el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, indicando de forma concreta, que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado. El principio de legalidad impone que la Administración Pública esté sujeta a la ley y que encuentra su fundamento en esta. Este principio tiene diferentes significados: la acción administrativa no es contradictoria a la ley, se debe dar cumplimiento formal y sustancial de la ley. En el nivel formal, indica la necesidad que la actividad de los poderes públicos encuentre el propio fundamento en la ley, no puede haber aparato administrativo, ni atribución de poderes sin base en la ley. En el nivel sustancial, la administración no solo debe actuar dentro de los límites y con base a una disposición de ley, sino también en cumplimiento de una disciplina sustantiva requerida por la ley. Estando al desarrollo del principio de legalidad, en los hechos investigados y la falta imputada, no se advierte que se haya desnaturalizado el principio de legalidad.

Asimismo, el servidor civil en su escrito de descargo manifiesta que, "Por ello, es obligación de la entidad agotado todos los medios posibles para determinar su culpabilidad en resguardo de la función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados". Al respecto debemos señalar, que conforme se tiene de los actuados que obran en el expediente administrativo disciplinario se tiene evidenciado, la responsabilidad del servidor civil en los hechos investigados.

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

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 MATEO CANDIA VALENZUELA, la sanción DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE TRECIENTOS SESENTA Y CINCO DÍAS (365) 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".







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

Que, mediante Informe N° 377-2023-GRAP/GRI-13, de fecha 31 de octubre del 2023, la Gerencia Regional de Infraestructura, en su calidad de Órgano Instructor, eleva a 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° 155-2023-GR-APURIMAC/OF.RR.HH.yE de fecha 17 de noviembre del 2023, la Directora de Recursos Humanos y Escalafón, comunica al servidor MATEO CANDIA VALENZUELA, que, habiendo recibido el Informe de la Dirección Regional de Apurímac, 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° 00031420 de fecha 24 de noviembre del 2023, presenta documento S/N de fecha 24 de noviembre del 2023 el servidor MATEO CANDIA VALENZUELA, en atención a la Carta N° 155-2023-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° 166-2023-GR.APURINAC/OF.RR.yE de fecha 27 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 MATEO CANDIA VALENZUELA, que el Informe Oral se llevara a cabo en despacho de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón del Gobierno Regional de Apurímac, para el día martes 28 de noviembre del 2023, a horas 15:30 pm.;

Que, mediante Acta de Informe Oral de fecha 28 de noviembre del 2023, el Servidor MATEO CANDIA VALENZUELA, y la Jefa de Recursos Humanos y Escalafón, 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







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

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 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 concurra alguno de







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



261

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, el servidor MATEO CANDIA VALENZUELA en fecha 28 de noviembre del 2023, ha realizado su informe Oral, señala que, lamenta estar en esta situación, por el hecho de que un presidente de una asamblea indica que personas que no eran conocidos del lugar eran trabajadores fantasmas de la obra, por otra lado indica que no es la primera vez que trabaja en la administración pública ahora la contraloría va a supervisarlos a campo en donde hubo momento donde se encontraba con ellos y otros momentos no porque se encontraba en otras obras puesto que laboraba en diferentes obras (03), donde en una de las obras que ha laborado durante tres meses (03) ha trabajado sin residente de obra e instrumentos técnicos, en otra obra el residente renunció en la primera semana, posteriormente tiene conocimiento de una sanción disciplinaria de un año (01) de suspensión sin goce de haber, manifiesta que sin evidencia probatoria se me tenga que sancionar porque como se indica en los documentos dice que yo he tareado al personal y no es así, pues quien contrata personal es el residente de obra, cuando yo iba a supervisar encontraba operarios de Cusco gente calificada a que tengan que sacar 20 obreros fantasmas, entonces, reconoce que ha sido supervisor en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2022 y la existencia de un cuaderno de obra y uno de tareo y hoja de tareo donde hay enmendaduras, en el cual se le pone a la vista copia del Cuaderno de Obra, Cuaderno de Tareo y la Hoja de Tareo en el cual Reconoce su Firma y Sello como Supervisor.*

Al respecto en su Informe Oral el servidor MATEO CANDIA VALENZUELA, al respecto este órgano sancionador al escuchar su informe Oral, en todos sus extremos el servidor reconoce sus firmas y sellos registrados en el Cuaderno de Obra, 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, que 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.

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 Supervisar mediante el Residente, 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







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

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

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



264

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 como Residente de Obra. 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 Cuaderno de Obra, Cuaderno de Tareo y la Hoja de tareo que no coinciden, 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 MATEO CANDIA VALENZUELA.

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, MATEO CANDIA VALENZUELA, la sanción disciplinaria DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE TRECIENTOS SESENTA Y CINCO (365) 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 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, MATEO CANDIA VALENZUELA, 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







# **GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**

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

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



261

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.** - **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, **MATEO CANDIA VALENZUELA**.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



**CPC. LISSETH MEZA TORREBLANCA**  
**JEFA DE RECURSOS HUMANOS**