



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 089 -2024-GR. APURIMAC/D. OF. RR. HH y E

Abancay,

16 JUL. 2024

VISTO:

El Exp. N° 49-2022-STPAD, la Resolución Directoral N° 046-2024-GRAPURIMAC/D. OF. RR. HH y E de fecha 22 de mayo de 2024, y con Registro de SIGE N° 00016564, el Recurso de Reconsideración presentado por el Servidor Civil **WILFREDO CABALLERO TAYPE**, respectivamente; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y su Reglamento mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que se aplican a todos los servidores civiles comprendidas en los regímenes laborales del 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, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponden en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionar previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentra vigentes desde el 14 de setiembre del 2014;

Que, por otro lado, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, que desarrolla la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, asimismo mediante Resolución Gerencial General Regional N° 229-2015-GR. APURIMAC/GG., de fecha 19 de noviembre de 2015, aprueba la Directiva N° 03-2015-GR. APURIMAC/GG, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil" que tiene vigencia dentro de la sede del Gobierno Regional de Apurímac;

Que, el artículo 117 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que: "El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles".

Que, el artículo 118 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que: "El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

Que, el artículo 219 del TUO de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que: "el recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



089

es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación".

I. RESOLUCIÓN IMPUGNADA:

Que, mediante Resolución Directoral N° 046-2024-GR. APURIMAC/D.OF. RR. HH y E, de fecha 22 de mayo de 2024, se resuelve: **"ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER la SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE TREINTA (30) DÍAS al Servidor Civil WILFREDO CABALLERO TAYPE con DNI N° 31038246, en su condición de Director Regional de Administración del Gobierno Regional de Apurímac, contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, ha vulnerado las normas establecidas en la Ley Servir N° 30057 y su Reglamento, por la conducta tipificada en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil por haber infringido en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", por vulneración del numeral 3 del artículo 6° y numeral 5 y 6 del artículo 7° de la Ley N.° 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública", al haber inobservado lo establecido en la Directiva N° 004-2014-GORE/GG, en su calidad de Director Regional de Administración, por ende no habría desempeñado sus funciones con responsabilidad, eficiente y de manera diligente con respeto de las normativas para dicho trámite", por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución. (...)"**



De conformidad con las disposiciones que el derecho le asiste, el impugnante Wilfredo Caballero Taype, dentro del plazo de ley (15 días), interpone recurso de reconsideración en fecha 13 de junio del 2024, contra lo dispuesto en la Resolución Directoral N° 046-2024-GR. APURIMAC/D. OF. RR. HH y E, de fecha 22 de mayo de 2024, sustentando en cuestiones de puro derecho, previsto en el artículo 219 de la normativa legal precitada, incurriendo en vicios que causan su nulidad de pleno derecho.

II. ARGUMENTOS DEL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN:

El impugnante Wilfredo Caballero Taype dentro de sus argumentos señala lo siguiente:

DESNATURALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

2.1. Por Carta N° 76-2024- GR.APURIMAC/ DRAF/DRH de fecha 15 de mayo del 2024, notificado a esta parte en fecha 17 de mayo de 2024, la CPC Lisseth Meza Torreblanca Jefa de Recursos Humanos, me comunica sobre mi derecho al informe oral en el proceso administrativo disciplinario instaurado mediante Carta N° 026-2023-GG/GRAP, indicando haber recibido el informe oral del órgano instructor y según la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2020-PCM y Directiva N° 02-2025-SERVIR/GPGSC, tengo derecho de considerarlo necesario a acceder a un informe oral dentro de los tres días hábiles de notificado, debiendo solicitarlo por escrito.

2.2. En fecha 22 de mayo de 2024, con Registro N° 1464, tal como se advierte del sello de mesa de partes del Gobierno Regional de Apurímac solicite el derecho de realizar mi informe oral respecto al proceso administrativo disciplinario en mi contra, para cuyo efecto debía señalarse lugar fecha y hora. Debe tenerse en cuenta que el día 17 de mayo, en el calendario 2024 es día viernes, siendo que los días sábado y domingo no son días hábiles, así como el día 22 de mayo es día miércoles lo que implica que los tres días hábiles para presentar la petición de informe oral son el





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



0 089

día lunes 20, martes 21 y miércoles 22 de mayo de 2024, por consiguiente, el derecho al informe oral se presentó dentro del término legal respectivo.

- 2.3. A través de la Carta N° 88-2024-GR. APURIMAC/DRAF/DRH de fecha 23 de mayo de 2024, la CPC Lisseth Meza Torreblanca Jefa de Recursos Humanos, en clara colisión con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Decreto Supremo N° 040-2024-PCM y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GRGSC, señala que mi solicitud presentado en fecha 22 de mayo de 2024, es fuera del plazo, en consecuencia no ha lugar el informe oral solicitado, señalando contradictoriamente que el informe oral es parte del ejercicio del derecho de defensa, empero el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia señala el no realizar el informe oral no vulnera el derecho al debido procedimiento, hecho este que constituye un abierto desacato al cumplimiento de las disposiciones legales en base a una interpretación sistemática, por su parte a su manera, arbitraria y antojadizamente según su libre albedrío, señala que el informe oral debe efectuarse dentro de los tres días hábiles de recibido el informe del órgano instructor, no así, que el informe debe ser solicitado por escrito dentro de los tres días hábiles de notificado con el informe del órgano instructor al procesado por el órgano sancionador, siendo este accionar una clara festinación de trámites administrativos, para justificar la falta de legalidad de la Resolución Directoral N° 046-2024-GR-APURIMAC/D.OF. RR. HH y E de fecha 22 de mayo de 2024, emitida en pleno tramite del informe oral, afectando ostensiblemente el principio del debido procedimiento previsto en el numeral 2 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, incurriendo en vicios que causan su nulidad de pleno derecho, por disposición expresa contenida en el numeral 1 del artículo 10 de la norma legal precitada.



CARGOS DE LA PRESUNTA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

- 2.4. El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 04554-2023-PHC/TC, reseña en el fundamento 22 "Por último, si bien es cierto que, como primer titular de la entidad, el Alcalde tiene la obligación de verificar y supervisar la correcta contratación y ejecución de los proyectos, debemos de precisar que, en un Estado moderno, respetuoso de los principios, derechos y garantías constitucionales, que nuestra Constitución reconoce, la llamada culpabilidad por el hecho cometido es personal, no corporativa, en donde cada uno responde por lo que personalmente ha hecho, no por lo que otros han hecho. En ese orden de ideas, la responsabilidad debe determinarse en relación a las acciones u omisiones de cada uno de los funcionarios partícipes, de manera individual no colectiva". Por lo tanto, es un acto desde todo punto de vista arbitrario e inconcebible, que se instaure proceso administrativo disciplinario y se me sancione sin que existe un solo cargo de presunta responsabilidad administrativa, como se tiene la resolución cuestionada, siendo el primer caso, de manifiesta ilegalidad en lo que va del proceso de descentralizado del país.

INCORRECTA SUBSUNCIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

- 2.5. En este extremo puntualizado: i) La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en la Disposición Complementaria Transitoria DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario, prescribe a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplican en los supuestos no previstos en la presente norma. Queda prohibido la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora,





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



089

en el mismo procedimiento administrativo disciplinario. El jefe de recursos humano o quien haga sus veces, también tramita los procedimientos por infracciones al Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario. El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, también tramita los procedimientos por infracciones al Código de Ética de la Función Pública, ahora bien, siguiendo el principio de legalidad, en los casos en que se han formulado imputaciones basadas en las causales genéricas de incumplimiento de obligaciones de trabajo o de negligencia en el ejercicio de funciones de parte de un servidor, tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 28 del Decreto Legislativo N° 276, se señala dada la generalidad de dichas infracciones administrativas, el principio de tipicidad se verá satisfecho o cumplido, únicamente si existe una expresa remisión a otra norma que especifique el incumplimiento, en otros términos, para la aplicación de la sanción por la vulneración con la actuación negligente de sus trabajadores, según corresponda, entonces para que un incumplimiento contractual, administrativo o funcional sea sancionable en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, el hecho debe estar debidamente tipificado en alguna norma legal aplicable al personal de dicho régimen o bien en los instrumentos internos que la entidad cuente en aplicación de su facultad reglamentaria. En igual sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional calificando a las faltas disciplinarias de incumplimiento de obligaciones de trabajo o negligencia en el ejercicio de funciones "como cláusulas de remisión que requieren de parte de la administración (...) el desarrollo de reglamentos normativos que permiten delimitar el ámbito de actuación de la potestad sancionadora, debido al grado de indeterminación e imprecisión de las mismas (con lo cual) la sanción impuesta sustentada en estas disposiciones genéricas es inconstitucional, por vulnerar el principio (de legalidad) consagrado en el artículo 2, inciso 24, inciso d) de la Constitución (...)", por consiguiente, carece de validez la fantasiosa imputación de las normas vulneradas por el recurrente, como las alegadas en la irrita resolución apelada.



ORGANO SANCIONADOR INCOMPETENTE PARA SANCIONAR A FUNCIONARIOS

- 2.6. Al respecto se tiene: i) Para efectos del procedimiento disciplinario se entiende que son funcionarios aquellos que han sido definitivos como tales en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, inclusive para los regímenes distintos a la Ley del Servicio Civil; esto es, aquellos que ejercen atribuciones políticas, normativas y administrativas, tales como diseño y aprobación de políticas y normas, actos de dirección y de gestión interna. Se contemplan las exclusiones señaladas en el artículo 90 del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así y de acuerdo con el inciso 93.5 del artículo 93 del Reglamento General establece en el caso de los funcionarios de los Gobiernos Regionales y Gobierno Locales, el instructor es el Jefe Inmediato y el Concejo Regional y Concejo Municipal, según corresponda, nombra una comisión Ad-hoc para sancionar. En esa línea la Directiva N° 02-2015-SERVIR/PGGSC en su numeral 19.4 precisa en el caso de funcionarios de Gobiernos Regionales y Locales, la composición de la Comisión AD-HOC a que se refiere el artículo 93.5 del Reglamento General es determinada por el Concejo Regional o Concejo Municipal, según corresponda. La comisión se integra por dos (02) miembros elegidos entre los directivos públicos de la entidad de rango inmediato inferior al funcionario procesado y el jefe o responsable de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, quien será también el responsable de oficializar la sanción. El momento de la conformación de la Comisión AD-HOC, lo determina el Concejo Regional o Concejo Municipal cuando tenga conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario instaurado al funcionario, dado que la norma ha precisado que dicha comisión actuara como Órgano Sancionador, a quien el Órgano Instructor (Jefe Inmediato) remitirá su respectivo informe. Siendo así, el procedimiento administrativo disciplinario a seguir para el caso de funcionarios de Gobierno Regional y Gobiernos Locales, es el regulado en la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo, entonces, la Resolución Directoral N° 046-2024-GR.APURIMAC/D.OF.RR.HH y E de fecha 22 de mayo de 2024, por la





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



0

089

cual se me impone la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones de 30 días en mi condición de Director Regional de Administración del Gobierno Regional de Apurímac, ha sido dictada por la CPC Lisseth Meza Torreblanca, Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón del Gobierno Regional de Apurímac, autoridad incompetente, en clara violación de los principios de legalidad y debido procedimiento administrativo, al haber sustituido la competencia administrativa y funciones de la Comisión Ad Hoc, razones más que evidentes por las cuales la resolución impugnada incurre en vicios que causan su nulidad de pleno derecho.

III. ANÁLISIS DEL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN:

Que, de acuerdo al artículo 118 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley Servir, establece que: "El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. Por su parte, el artículo 219 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, define el recurso de reconsideración como "El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. (...)",



Del cual se colige que, la autoridad que dictó el acto recurrido modifique o cambie su decisión en base a una nueva prueba presentada por el servidor. Esto significa efectuar una nueva reevaluación por parte de la misma autoridad impulsada por el recurso de reconsideración; en esa medida con el objeto de habilitar una modificación o cambio de criterios para la decisión adoptada, la ley exige que se presente una evidencia de un hecho o hechos nuevos que no se haya evaluado previamente. De este modo, no cualquier medio probatorio puede ser considerado o presentado como requisito para habilitar un nuevo examen del caso vía recurso de reconsideración; por lo que, en la nueva prueba debe constarse que, en efecto tanto por forma y/o por su contenido, no se conoció antes de la emisión del acto recurrido.

Que, sobre el recurso de reconsideración, Juan Carlos Morón Urbina señala que es el recurso optativo que puede interponer el administrado ante la misma autoridad emisora de una decisión controvertida, a fin de que evalúe la nueva prueba aportada, y por acto de contrario imperio proceda a modificarlo o revocarlo. El fundamento de este recurso radica en permitir que la misma autoridad administrativa que conoció del procedimiento revise nuevamente el caso y pueda corregir sus equivocaciones de criterio y análisis¹.

Que, respecto a la nueva prueba, el autor Morón Urbina² precisa que para nuestro legislador no cabe la posibilidad de que la autoridad instructora pueda cambiar el sentido de su decisión con solo pedirselo, pues se estima que dentro de una línea de actuación responsable el instructor ha emitido la mejor decisión que a su criterio cabe en el caso en concreto y ha aplicado la regla jurídica que estima idónea. Por ello, perdería seriedad pretender que pueda modificarlo con tan solo un nuevo pedido o una nueva argumentación sobre los mismos hechos. Para habilitar la posibilidad del cambio de criterio, la ley exige que se presente a la autoridad un hecho tangible y no evaluado con anterioridad, que amerite reconsideración.

Que, asimismo, el referido autor³ señala que la exigencia de nueva prueba para interponer un recurso de reconsideración está referida a la presentación de un nuevo medio probatorio, que justifique la

¹ MORÓN URBINA, Juan Carlos, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*, Tomo II, Fondo editorial Gaceta Jurídica, Lima 2021, p. 225.

² MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*, Tomo II. Décima Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2021, p. 228.

³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*, Tomo II. Décima Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2021, p. 229.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



089

revisión del análisis ya efectuado acerca de alguno de los puntos materia de controversia. Justamente lo que la norma pretende es que sobre un punto controvertido ya analizado se presente un nuevo medio probatorio, pues solo así se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su propio análisis.

Que, en ese entender la nueva prueba debe servir para demostrar algún nuevo hecho o circunstancia, idea que es perfectamente aplicable a la finalidad del recurso de reconsideración, la cual es controlar las decisiones de la administración en términos de verdad material y ante la posibilidad de la generación de nuevos hechos. En consecuencia, para esta nueva evaluación se requiere de un nuevo medio probatorio que tenga como finalidad la modificación de la situación que se resolvió inicialmente.

Por consiguiente, la exigencia de la nueva prueba implica que el recurso de reconsideración no es una mera manifestación de "desacuerdo" con la decisión de la autoridad, sino que es un requerimiento de revisar nuevamente la propia decisión en función a un nuevo medio probatorio que aporta una revelación para la administración.



Que, el recurso de reconsideración no es una vía para el reexamen de las pruebas actuadas durante la tramitación del procedimiento, sino que su presentación está orientada a pruebas nuevas que no hayan sido analizadas previamente por la autoridad administrativa.

Que, en tal sentido, este Órgano Sancionador de la revisión del recurso de reconsideración no se advierte que el impugnante haya ofrecido nuevo medio probatorio que permita analizar y modificar la decisión que se resolvió inicialmente. Adicional a ello, los cuestionamientos sobre la aplicación e interpretación del derecho, así como la valoración de los medios probatorios que obran en el expediente corresponden ser analizados por el superior jerárquico en un recurso de apelación.

Por otro lado, el impugnante Wilfredo Caballero Taype sustenta su recurso de reconsideración en cuestiones de puro derecho, esto en razón de que la resolución impugnada incurriría en vicios que causan su nulidad de pleno derecho de conformidad al artículo 219 de la Ley N° 27444, de los señalado se tiene lo más relevante, lo siguiente:

Respecto a los argumentos señalados de la desnaturalización del procedimiento administrativo disciplinario. Referente a ello, debemos indicar que, de la revisión de los actuados del presente expediente administrativo disciplinario, se tiene que:

- ❖ Mediante Carta N° 026-2023-GG/GRAP de fecha 22 de mayo del 2023, la Gerencia General del Gobierno Regional de Apurímac en calidad de Órgano Instructor dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor WILFREDO CABALLERO TAYPE, el mismo que fue notificado y recepcionado por el procesado en fecha 23 de mayo de 2023, venciendo el plazo para presentar su descargo⁴ (05 días) el 30 de mayo de 2023, el mismo que no fue presentado por el procesado pese a estar debidamente notificado.
- ❖ Por lo que, el Órgano Instructor (Gerencia General Regional) mediante Informe Final N° 006-2024-GRAP/06/GG, de fecha 13 de mayo del 2024; concluye que se encuentra debidamente acreditado la responsabilidad del servidor civil WILFREDO CABALLERO TAYPE, recomendando imponer la

⁴ Ley N30057 – Ley del Servicio Civil, artículo 93 El procedimiento administrativo disciplinario, "93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. (...)".





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



089

SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE TREINTA (30) DÍAS, por haber vulnerado lo previsto en el numeral 3 del artículo 6° y numeral 5 y 6 del artículo 7° de la Ley N.° 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública, al haber inobservado lo establecido en la Directiva N° 004-2014-GORE/GG, en su calidad de Director Regional de Administración, en la mencionada Directiva, el artículo 13°, 13. 5° señala: "La Oficina Regional de Administración, es la responsable directa de dejar saneado con saldo cero por el ejercicio que se ejecuta los anticipos otorgados hasta el 31 de diciembre de cada ejercicio fiscal, con el fin de cautelar los fondos públicos"; lo cual, no se llevó a cabo, debido a que se encontraba pendiente de realizar la ejecución del cobro de los viáticos no rendidos por los servidores involucrados.

- ❖ Por tanto, este Despacho mediante Carta N° 76-2024-GR. APURIMAC/DRAF/DRH de fecha 15 de mayo de 2024, se comunica al Servidor Civil WILFREDO CABALLERO TAYPE, el estado del procedimiento Disciplinario, se le hace conocer las conclusiones de la Fase Instructiva, y que se encuentra en Fase Sancionadora, que de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene derecho, de considerar lo necesario, a acceder a un INFORME ORAL dentro de un plazo de tres (03) días hábiles de notificado, la misma que ha sido notificado en fecha 17 de mayo de 2024.
- ❖ Con Resolución Directoral N° 046-2024-GRAPURIMAC/D. OF. RR. HH y E de fecha 22 de mayo de 2024, sea dispuesto imponer la SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE TREINTA (30) DÍAS, por haber vulnerado las normas establecidas en la Ley Servir N° 30057 y su Reglamento, por la conducta tipificada en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil por haber infringido en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", por vulneración del numeral 3 del artículo 6° y numeral 5 y 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública, al haber inobservado lo establecido en la Directiva N° 004-2014-GORE/GG, en su calidad de Director Regional de Administración, por ende no habría desempeñado sus funciones con responsabilidad, eficiente y de manera diligente con respeto de las normativas para dicho trámite", resolución que ha sido notificado en fecha 23 de mayo del 2024.
- ❖ En fecha 23 de mayo del 2024, ingresa a Secretaría Técnica⁵ el escrito con registro de SIGE N° 14641, de fecha 22 de mayo del año en curso, mediante el cual, el servidor WILFREDO CABALLERO TAYPE solicita realizar su informe oral, solicitud que ha ingresado fuera del plazo, tanto más que la resolución de sanción ya había sido expedida, solicitud que ha sido atendido mediante Carta N° 88-2024-GR. APURIMAC/ DRAF/DRH, de fecha 23 de mayo del 2024.

En consecuencia, conforme a lo detallado no se aprecia la desnaturalización del procedimiento administrativo disciplinario – EXP. 049-2022-STPAD, toda vez, que el proceso se ha desarrollado en garantía y respeto al principio del debido proceso y el derecho de defensa.

Además, el impugnante Wilfredo Caballero Taype en sus fundamentos de su recurso de reconsideración señala que se ha restringido su derecho de defensa, al haberse privado su derecho a realizar su informe oral. Sobre este tema, es preciso remitirnos a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. 01147-2012-PA/TC, respecto al derecho de defensa y el ejercicio del derecho a Informe oral, en su fundamento:

⁵ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Artículo 94.- Secretaría Técnica. Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores. Estos servidores, a su vez, pueden ser servidores civiles de la entidad y ejercer la función en adición a sus funciones regulares. De preferencia serán abogados y son designados mediante resolución del titular de la entidad".





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



0 089

"18. Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorios del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente." (Subrayado y resalto es nuestro).

Estando a lo señalado por el Tribunal Constitucional, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el **INFORME TÉCNICO N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, de fecha 10 de febrero del 2017**, respecto a la vulneración al derecho de defensa cuando no se realiza informe oral en el PAD, ha señalado lo siguiente:



"(...) De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos." (Subrayado y resalto es nuestro).

El referido Informe técnico ha sido ratificado y recomendado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con el Informe Técnico N° 0059-2022-SERVIR-GPGSC⁶, de fecha 13 de enero del 2022.

Por lo tanto, estando a lo señalado por el Tribunal Constitucional y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se concluye, que el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa como descargos. En ese sentido, siendo el procedimiento administrativo disciplinario un procedimiento de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho de defensa cuando el servidor haya tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador disciplinario. En el caso de autos, el impugnante ha tenido durante el trámite del presente proceso la oportunidad de presentar sus alegatos por escrito el mismo que no lo ha efectuado, así como tampoco ha presentado su descargo pese a estar debidamente notificado, por tanto, no se habría vulnerado su derecho defensa.

Respecto a los argumentos señalados de que no existe un solo cargo de presunta responsabilidad administrativa. De la revisión del expediente administrativo y los medios probatorios que obran, se tiene que los hechos que se le atribuyen al impugnante Wilfredo Caballero Taype, es el de haber inobservado lo establecido en la Directiva N° 004-2014-GORE/GG, en su calidad de Director Regional de Administración, puesto que en la mencionada Directiva, en el artículo 10°, 10.1°, establece que: "Los funcionarios y servidores que no cumplan con efectuar la rendición de cuentas por concepto de pago de viáticos dentro del plazo establecido que es de diez (10) días calendarios, serán descontados de sus remuneraciones y/o Incentivo Laboral, bajo responsabilidad de la Oficina Regional de Administración, a fin de regularizar tales deudas, para cuyo efecto la Oficina de Tesorería deberá remitir oportunamente el reporte respectivo", es decir, la Oficina de Administración tenía la responsabilidad de hacer regularizar las deudas de los viáticos, el mismo que no ha sido efectuado por el impugnante en su condición de Director Regional de Administración, pese que la Oficina de Tesorería le habría remitido en reiteradas oportunidades el reporte de viáticos

⁶ Informe Técnico N° 0059-2022-SERVIR-GPGSC, Sobre la solicitud de informe oral en el PAD de la Ley N° 30057, señala: "2.8 Con relación a este punto, en principio, corresponde remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, (...)"





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



089

pendientes de rendir del año 2020. Asimismo, en el artículo 13°, 13. 5° señala: **"La Oficina Regional de Administración, es la responsable directa de dejar saneado con saldo cero por el ejercicio que se ejecuta los anticipos otorgados hasta el 31 de diciembre de cada ejercicio fiscal, con el fin de cautelar los fondos públicos"; lo cual, no se llevó a cabo, debido a que se encontraba pendiente de realizar la ejecución del cobro de los viáticos no rendidos por los servidores involucrados.** En tanto, el servidor Wilfredo Caballero Taype en su calidad de Director Regional de Administración tenía la responsabilidad de observar el cumplimiento de los referidos artículos a fin de salvaguardar los fondos públicos de la Entidad. Por esta razón, **habría infringido el numeral 3 del artículo 6° y numeral 5 y 6 del artículo 7° de la Ley N.º 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública,** por haberse probado la responsabilidad del servidor al no haber desempeñado sus funciones con responsabilidad, eficiente y de manera diligente con respeto de las normativas. Hechos atribuidos que se encuentran precisados en el Informe de Precalificación N° 017-2023-STPAD de fecha 19 de mayo del 2023, la Carta N° 026-2023-GG/GRAP de fecha 22 de mayo del 2023, mediante el cual se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, el Informe Final N° 006-2024-GRAP/06/GG, de fecha 13 de mayo del 2024 y la resolución de sanción - Resolución Directoral N° 046-2024-GRAPURIMAC/D. OF. RR. HH y E de fecha 22 de mayo de 2024.



Respecto a los argumentos señalados de la incorrecta subsunción de la falta administrativa disciplinaria. Frente a ello, debemos indicar que la conducta tipificada en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil por haber infringido en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", **por vulneración del numeral 3 del artículo 6° y numeral 5 y 6 del artículo 7° de la Ley N.º 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública**, al haber inobservado lo establecido en la Directiva N° 004-2014-GORE/GG, en su calidad de Director Regional de Administración, sea efectuado de conformidad a ley, puesto que el Tribunal del Servir en el **ACUERDO PLENARIO N.º 006-2020-SERVIR/TSC⁷**, establece sobre la **ADECUADA IMPUTACIÓN DE LAS INFRACCIONES A LA LEY N° 27815-LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA; EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057-LEY DEL SERVICIO CIVIL**, precisa lo siguiente: "(...) La Ley N° 27815 se aplica en los supuestos no regulados por la Ley N° 30057. Si bien a través del procedimiento administrativo disciplinario de Ley del Servicio Civil se reconoce como faltas a las infracciones administrativas de la Ley N° 27815, esta aplicación es de carácter residual, es decir, en tanto la Ley N° 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretende imputar. (...)." Asimismo, en su fundamento 49, precisa: *"Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su reglamento"*.

Respecto a los argumentos señalados de que el Órgano Sancionador es incompetente para sancionar a Funcionarios, el impugnante hace referencia a que habría tenido la condición de funcionario. En razón a ello, debemos señalar lo siguiente:

Que, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público (LMEP) establece que funcionario público es aquel que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por normas expresas, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas de Estado y/o dirigen organismos o unidades públicas; por otro lado, el empleado de confianza, es aquel que desempeña cargo de confianza técnico o político distinto al del funcionario público quien se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente. Además, define al directivo superior como aquel servidor público que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección

⁷ **ACUERDO PLENARIO N.º 006-2020-SERVIR/TSC**, Publicado en el Diario Oficial el peruano, el 04 de julio del año 2020.- "Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057- Ley del Servicio civil, fundamentos: 31° al 40°".





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



089

de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

Por su parte, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala las siguientes definiciones de funcionario y directivo públicos⁸

- **Funcionario público:** Aquel representante político o cargo público representativo, que ejerce atribuciones políticas, normativas y administrativas. Las dos primeras son entendidas como la facultad de diseñar y aprobar políticas y normas o reglas de carácter general, en el ámbito y las materias de su competencia; mientras que la tercera es entendida como actos de dirección y de gestión interna (conducción de la entidad)⁹. Asimismo, el artículo 52° de la LSC, y de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (Decretos Legislativos Nos. 276, 728, 1057 y Ley N° 30057), señala que los funcionarios públicos pueden ser:

- i) De elección popular, directa y universal;
- ii) De designación o remoción regulada; y,
- iii) De libre designación y remoción.

Por lo tanto, las entidades no pueden asignar la condición de funcionario público a puestos distintos a los establecidos en la LSC, a través de sus instrumentos de gestión interna.

- **Directivos Públicos:** Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo; vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.

Asimismo, a manera de acotación resulta pertinente indicar que lo señalado en el párrafo precedente se encuentra en concordancia con lo expuesto en la reciente Ley N° 31419, "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción" la cual señala en su artículo 3 que se entiende por funcionarios y directivos públicos para efectos de la mencionada Ley, de acuerdo con lo siguiente:

- **Funcionarios públicos:** comprende a los representantes políticos u ocupantes de cargos políticos públicos representativos, que desarrollan funciones de preeminencia política o de gobierno en la organización del Estado. La presente definición incluye a los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal; los funcionarios públicos de designación o remoción regulada; y los funcionarios públicos de libre designación y remoción.
- **Directivos públicos:** comprende a los servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la planeación, dirección, organización y evaluación de una entidad, órgano, forma de organización o, en casos específicos dispuestos en el reglamento de la presente ley, unidad orgánica; en colaboración directa o indirecta a las funciones ejercidas por un funcionario público. La presente definición incluye a los servidores que ejerzan dichas funciones indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano.

⁸ Artículo 2° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza, quienes son servidores civiles que forman parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el servicio civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Pueden formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias, ingresando sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforman un grupo y se sujetan a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.

⁹ Literal a) del artículo 3 y artículo 51 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



089

Por su parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 2684-2022-SERVIR-GPGSC, de fecha 06 de diciembre de 2022, señala en sus conclusiones:

"3.1. Conforme lo expuesto, son funcionarios públicos aquellos que únicamente se encuentran dentro de los alcances de lo previsto en el artículo 52 de la LSC y cuya naturaleza de su cargo se condice con lo señalado en el numeral 1 del artículo 4 de la LMEP y el artículo 51 de la LSC.

3.2. Por su parte, el directivo público es aquel que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo; vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad, como bien podrían ser aquellos que ejercen la dirección de los órganos de apoyo a las funciones sustantivas de una entidad pública."

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 000753-2023-SERVIR-GPGSC, de fecha 15 de junio de 2023, se tiene señalado lo siguiente:

"2.5 Conforme a lo desarrollado en el mencionado informe, se colige que son funcionarios públicos aquellos únicamente que se encuentran dentro de los alcances de lo previsto en el artículo 52 de la LSC, y cuya naturaleza de su cargo se condice con lo señalado en el numeral 1 del artículo 4 de la LMEP y el artículo 51 de la LSC.

2.6 Asimismo, el directivo público es aquel que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo; vela por el logro de los objetivos asignados; y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.

2.7 Sobre la definición de empleado de confianza, la LMEP establece que el empleado de confianza¹⁰ es aquel que desempeña cargo de confianza técnico o político distinto al del funcionario público quien se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente¹¹. Por lo tanto, los cargos de confianza se caracterizan por su libre designación y remoción, permitiéndose el retiro de la confianza o la decisión unilateral de la autoridad que designa para extinguir válidamente el contrato de quien ingresa a laborar en un puesto de dirección o de confianza.

2.8 Por su parte, la LSC en el artículo 3 señala que el "Servidor de confianza forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa".

2.9 Estando a lo expuesto y, en atención a la consulta planteada, corresponderá a cada entidad pública establecer si determinadas personas tienen la condición de funcionario público, directivo público o empleado de confianza, teniendo en cuenta para ello las definiciones desarrolladas en los numerales 2.4 al 2.8 del presente informe."

Ahora, el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Apurímac mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 486-2022-GR. APURIMAC/GR, de fecha 30 de diciembre de 2022, aprueba el Manual Clasificador de Cargos del Gobierno Regional de Apurímac, en donde se tiene señalado:

"V. CLASIFICADOR DE LOS CARGOS ESTRUCTURALES.¹²

¹⁰ Numeral 2 del artículo 4 de la Ley N° 28175.

¹¹ Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM. "Artículo 14.- Conforme a la Ley, los servidores contratados y los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, no hacen Carrera Administrativa en dichas condiciones, pero sí están comprendidos en las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento en lo que les sea aplicable"

¹² Clasificador de Cargos 2022 – Gobierno Regional de Apurímac.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

0 089

Para la Clasificación de cargos, se establece acorde a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, conforme a los siguientes grupos ocupacionales:

- a) **Funcionario Público (FP):** Desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado y/o dirige organismos o entidades públicas.
 El funcionario público puede ser:
 De elección popular directa y universal o confianza política originaria.
 De nombramiento y remoción regulados.
 De libre nombramiento y remoción.
- b) **Empleado de Confianza (EC):** El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad.
- c) **Servidor Público – Directivo Superior (SP-DS):** Desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto; la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.
 A este grupo de ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional.
 Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley. (...)"



VI. CUADRO RESUMEN DE LOS CARGOS ESTRUCTURALES

Clasificación	Sigla	Cargo Estructural
Funcionario Público	FP	Gobernador (A) Regional Vice Gobernador (a) Regional Gerente (a) General Regional
Empleado de Confianza	EC	Secretario (a) del Consejo Regional Procurador (a) Público Regional Director (a) Regional Gerente (a) Sub Regional Secretario (a) General Asesor(a)
Servidor Público Directivo Superior	SP-DS	Gerente (a) Regional de Infraestructura Gerente(a) Regional de Desarrollo Económico Gerente (a) Regional de Desarrollo Social Gerente (a) Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente Gerente (a) Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial Director (a) Regional de Asesoría Jurídica Director (a) Regional de Administración (...)

De conformidad al Clasificador de cargos del Gobierno Regional de Apurímac, se tiene que los únicos que tienen la calidad de funcionarios públicos es el Gobernador (A) Regional, la Vice



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



0 089

Gobernador (a) Regional y el Gerente (a) General Regional, por lo cual, el Director Regional de Administración no tiene la calidad de funcionario sino tiene la calidad de Directivo Superior.

Por su parte, las autoridades administrativas del procedimiento administrativo disciplinario, viene hacer la autoridad instructora y autoridad sancionadora determinadas en función a la propuesta de sanción de la entidad pública en la que se habría cometido la infracción disciplinaria.

AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR TIPO DE SANCIÓN			
SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	SEGUNDA INSTANCIA
AMONESTACIÓN VERBAL	JEFE INMEDIATO	JEFE INMEDIATO	
AMONESTACIÓN ESCRITA	JEFE INMEDIATO	JEFE INMEDIATO	JEFE DE RECURSOS HUMANOS
SUSPENSIÓN	JEFE INMEDIATO	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL
DESTITUCIÓN	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	TITULAR DE LA ENTIDAD	TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL



En el caso de autos, al haberse propuesto la sanción de suspensión al impugnante en su condición de Director Regional de Administración, ha intervenido como instructor su jefe inmediato quien viene hacer el Gerente General Regional conforme a la Estructura Organiza¹³ del Gobierno Regional de Apurímac, y como órgano sancionador la Jefa de Recursos Humanos y como segunda instancia intervendrá el Tribunal del Servicio Civil.

Por tanto, conforme a lo señalado precedentemente este Despacho (Oficina de Recursos Humanos) es competente para imponer la SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE TREINTA (30) DÍAS al Servidor Civil WILFREDO CABALLERO TAYPE en su condición de Director Regional de Administración del Gobierno Regional de Apurímac, por haber vulnerado las normas establecidas en la Ley Servir N° 30057 y su Reglamento, por la conducta tipificada en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil por haber infringido lo previsto en el numeral 3 del artículo 6° y numeral 5 y 6 del artículo 7° de la Ley N.° 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública”, al haber inobservado lo establecido en la Directiva N° 004-2014-GORE/GG, en su calidad de Director Regional de Administración, por ende no habría desempeñado sus funciones con responsabilidad, eficiente y de manera diligente con respeto de las normativas para dicho trámite”.

En consecuencia, se advierte que el presente proceso administrativo se ha desarrollado en respeto al debido proceso y garantizando el derecho de defensa del procesado, por tanto, la resolución impugnada no se encuentra dentro de ninguna causal de nulidad que alega el impugnante.

Que, en virtud a las consideraciones expuestas, corresponde declarar IMPROCEDENTE el recurso de reconsideración la misma que no está sustentado en nuevas pruebas, puesto que la exigencia de la nueva prueba implica que el recurso de reconsideración no es una mera manifestación de “desacuerdo” con la decisión de la autoridad, sino que es un requerimiento de revisar nuevamente la propia decisión en función a un nuevo medio probatorio que aporta una revelación para la administración, que permita revisar nuestra decisión, supuesto que no se da en el caso de autos.

¹³ Estructura Orgánica del Gobierno Regional de Apurímac – Aprobado por Ordenanza Regional N° 001-2018-GRAP.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



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, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil";

089

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR IMPROCEDENTE el recurso de reconsideración incoado por **WILFREDO CABALLERO TAYPE**, en contra de la Resolución Directoral N° 046-2024-GRAPURIMAC/D. OF. RR. HH y E de fecha 22 de mayo de 2024. De conformidad con los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente resolución al interesado, a la Secretaría Técnica Disciplinaria, al Órgano de Control Institucional y los demás órganos administrativos pertinentes.

Regístrese y Comuníquese.



CPC. LISSETH MEZA TORREBLANCA

JEFA DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

