



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 090-2024/GR.APURIMAC/D.OF.RR.HHyE

Abancay, 19 JUL. 2024

VISTO:

El Informe Final del Órgano Instructor de fecha 09 de julio del 2024, emitido por la Gerencia Regional del Gobierno Regional de Apurímac; quien en su calidad de Órgano Instructor, remite el informe recaído en el Proceso Administrativo Disciplinario instaurado en contra de la Servidor **NEVELY TORIBIO PERALTA CAPCHA**, La Carta N° 79-2023-GRAP.GRI/SGED., de fecha 17 de julio del 2023, el Informe de Precalificación N° 23-2023-GRAP/STPAD, de fecha 10 de julio de 2023; emitido por el Secretario Técnico de los Órganos Instructores de los Procesos Administrativos Disciplinarios; y, demás documentos que forman parte integrante del presente acto resolutorio, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, señala que: "Los Gobiernos Regionales, gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia", norma constitucional concordante con los artículos 2° y 4° de la Ley N° 27867 – "Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales", y sus leyes modificatorias, que establece: "Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya finalidad esencial es fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo";

Que, en el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil 30057, aprobado con Decreto Supremo 040-2014-PCM, respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria establece que: "la responsabilidad administrativa es aquella que exige el estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicio iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso (...), la instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencia funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia".

Que, de acuerdo al artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil: "Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante Resolución del Titular de la Entidad, el secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar actividades probatorias, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública". No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

Que, en atención al literal i) del artículo IV del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado con Decretos Supremos 040-2014-PCM, "la expresión servidor civil se refiere a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividad complementaria. Comprende también a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyo derecho se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley. A los contratados bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente reglamento. Asimismo en mérito al artículo 90° de la norma indicada las disposiciones del título referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplica a los siguientes servidores civiles: a) los funcionarios público de designación o remoción regulada (...), b) los funcionarios públicos de libre designación y remoción con excepción de los ministros de estado; c) los directivos públicos; d) los servidores civiles de carrera; e) los servidores





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



de actividad complementaria y f) los servidores de confianza", complementando ello, el numeral 4.1 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominado Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil, establece que la misma desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276 , 728, 1057 y ley 30057, con la exclusiones establecidas en el artículo 90º del Reglamento.

Que, sobre este particular sirve señalar que, en fecha 10 de febrero del 2023 mediante Memorándum N°258-2023-GRAP/06/GG la Gerencia General del Gobierno Regional de Apurímac remite documentos a veinticinco (25) fojas, a fin de que el Despacho de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios realice el deslinde de responsabilidades por la comisión de una falta disciplinaria por parte del Director Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Apurímac (periodo 08/09/2020 a 05/01/2023).

Que, mediante Memorándum N°136-2021 – GRI/DRTC-APURIMAC de fecha 25 de mayo del 2021, el Director Regional de Transportes y Comunicaciones Ing, Nevely Torivio Peralta Capcha pone en conocimiento al Director de Administración el viaje de comisión de servicio a la localidad de Taccacca del Distrito de Circa Provincia de Abancay de la servidora Mirian Brigitte Azurin Medina y otros funcionarios con en el fin de participar en la acción cívica e inauguración de la estación de Radio y TV de la localidad de Taccacca.

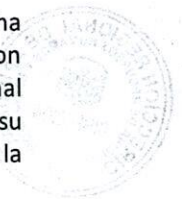
Que, mediante Informe N°190-2021-DIR.TELEC-DRTC-GR-APURIMAC de fecha 25 de mayo del 2021 el Director Regional de Transportes y Comunicaciones Ing, Nevely Torivio Peralta Capcha pone en conocimiento a la servidora Mirian Brigitte Azurin Medina y otros servidores que se les delega viaje a la localidad de Taccacca del distrito de Circa provincia de Abancay, para acción cívica e inauguración de estación CPACC.

Que, el Director Regional de Transportes y Comunicaciones Ing, Nevely Torivio Peralta Capcha emite la Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC. de fecha 20 de diciembre del 2022 con el fin de RECONOCER Y FELICITAR a los funcionarios Servidores Nombrados, Contratados y Personal Contratados de Obra de la Dirección Regional de Transportes y Telecomunicaciones de Apurímac por su participación en el pasacalle y el desfile cívico por el 148 aniversario de elevación de Villa a Ciudad de la provincia de Abancay realizado el día 02 y 03 de noviembre del año 2022.

Que, El Acuerdo Plenario N° 001-2019-SERVIR/TSC, sobre la APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TIPICIDAD EN LA IMPUTACIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES, precisa "ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 15, 22, 31, 32, 33, 39, 40 y 41 de la presente resolución".

Que, conforme a la aplicación del presente Acuerdo Plenario, y en estricto cumplimiento a la Ley y el Reglamento del Servicio Civil, se detalla y precisa el análisis de subsunción del hecho a la norma legal, identificando cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y las normas de gestión interna en que éstas se describen, teniendo como resultado lo siguiente:

Que, Nevely Toribio Peranta Capcha, identificado con DNI N°07762215, al momento de producida la falta (mayo del 2021 y diciembre del 2022), ostentaba el cargo de Director Regional de Transportes y Comunicaciones, quien mediante Memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC de fecha 25 de mayo del 2021 pone en conocimiento a la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina a participar en acción cívica en la localidad de Taccacca, de las misma forma mediante informe 190-2021-DIR.TELEC-DRTC-GR-APURIMC de fecha 25 de mayo del 2021 delega viaje a la persona de Miran Brigitte Azurin Medina a la localidad de Taccacca distrito de Circa, de la mismo forma con Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC de fecha 20 de diciembre del 2022 reconoce y felicita a la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina por participar en pasacalle y desfile cívico por el Aniversario de la Provincia





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



0

090

de Abancay estas acciones administrativas se ejecutaron cuando la señora Mirian Brigitte Azurin Medina prestaba sus servicios como locadora de servicios, hechos que habría sido realizado en forma negligente, identificándose que la conducta que configura la falta es generado por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción) conforme lo declara en Reglamento de la Ley N°30057.

Que, de lo expuesto en los párrafos anteriores, se concluye que el servidor Nevely Toribio Peralta Capcha, presuntamente transgredió lo establecido por el artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley General del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal, previo proceso administrativo: d) La negligencia en el desempeño de las funciones." al incumplir lo dispuesto en el Manual de Operaciones (MOP) de la Dirección Regional de Transportes de Comunicaciones de Apurímac en lo dispuesto en el Artículo 8° Son funciones de la Dirección Regional.- literal e) Dirigir Coordinar y controlar la administración de los recursos humanos, materiales y financieros, que han sido asignados a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Apurímac de acuerdo a normas vigentes de Descentralización Regional.

Que, es importante señalar que, La Secretaría Técnica es el Órgano de Apoyo de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional de Apurímac y que tiene como funciones precalificar las presuntas faltas administrativas cometidas por los servidores civiles, así como documentar la actividad probatoria y recomendar el inicio o no del procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General.

Que, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y vigente a partir de 14 de septiembre de 2014, desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador. Señalando que su normatividad es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276 - "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público", Decreto Legislativo N° 728 - "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" y Decreto Legislativo N° 1057 - "D.L que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios".

Que, al momento de la presunta comisión de la falta, el servidor Nevely Toribio Peralta Capcha, se desempeñaba como Director Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Apurímac.

Que, de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que el Ex Director Regional de Transportes y Comunicaciones Ing. Nevely Toribio Peralta Capcha mediante Memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC de fecha 25 de mayo del 2021 pone en conocimiento a la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina a participar en acción cívica en la localidad de Taccaca, de la misma forma mediante informe N° 190-2021-DIR.TELEC-DRTC-GR-APURIMAC de fecha 25 de mayo del 2021 delega viaje a la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina a la localidad de Taccaca distrito de Circa, de la misma forma con Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC de fecha 20 de diciembre del 2022 reconoce y felicita a la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina por participar en pasacalle y desfile cívico por el Aniversario de la Provincia de Abancay, al haber tales documentos administrativos estaría cometiendo una falta de negligencia, tipificada en el artículo 85 literal d) de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en la cual señala que la negligencia en el desempeño de las funciones, dicha acción por negligencia cometida la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina, iniciaría una demanda de acción contenciosa Administrativa contra el Gobierno Regional de Apurímac, presentando como pruebas el Memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC, el Informe 190-2021-DIR.TELEC-DRTC-GR-APURIMAC y la Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC.

Que, la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se precisa que, el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al efectuar las "funciones" que le son exigibles en





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una Entidad Pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral.

Que, al haberse generado una demanda interpuesta por Mirian Brigitte Azurin Porras en contra del Gobierno Regional de Apurímac, sobre acción contencioso administrativa, en vía del proceso ordinario. De igual forma, respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley refiere que el objeto de la calificación disciplinaria es el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones la Ley precisa, que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño del servidor público al efectuar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral.

La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señaló en el literal d) del artículo 2º que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio". Teniendo como referencia lo expresado en esta norma respecto a la relación de trabajo en el empleo público y el desempeño laboral, se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley reconoce como tales, siendo un quebrantamiento de este deber funcional realizar conductas que contravengan estos valores.

En la misma línea se aprecia que un significado jurídico de diligencia da la siguiente idea: "La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona". En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "descuido, falta de cuidado".

Que, los Funcionarios Públicos y servidores civiles dentro de los Regímenes Disciplinarios, bajo la premisa de inadecuada conducta hacia el respeto de la Constitución y la Leyes, así como la falta de calidad en cada una de las funciones a su cargo, desarrollando sus funciones irresponsablemente, que ha sido considerada como falta administrativa disciplinaria, qué duda cabe que una falta de este tipo perjudica al Gobierno Regional de Apurímac, ya que, han generado una afectación económica al Estado, al emitir el Memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC, el Informe 190-2021-DIR.TELEC-DRTC-GR-APURIMAC y la Resolución Directoral N° 260-2022-DRTC-GR-APURIMAC. a la señora Mirian Brigitte Azurin Medina persona que no tenía vínculo laboral con el Gobierno Regional de Apurímac, al cual estaría desnaturalizando la contraprestación por el servicio como Asistente Administrativo para la Dirección de Telecomunicaciones de la Dirección Regional de Transportes y Telecomunicaciones del Gobierno Regional de Apurímac, conforme se evidencia la demanda interpuesta por la señora Mirian Brigitte Azurin Medina en contra del Gobierno Regional de Apurímac, sobre acción Contencioso Administrativa, en la Vía del Proceso Ordinario.

El Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador (previstos en el Libro 1, Capítulo VI) están vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal e) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.

En este sentido, se advierte que los hechos materia de denuncia habrían ocurrido en enero del año 2021, hecho que se sustenta con los documentos anexados a la denuncia presentada, por tanto, la conducta pasible de sanción le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la Ley 30057 - "Ley del Servicio Civil".





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



0 090

Al respecto, el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil", señala establece como normas sustantivas y procedimentales, las siguientes:

Reglas procedimentales:

- *Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.*
- *Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.*
- *Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.*
- *Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.*
- *Medidas cautelares.*
- *Plazos de prescripción.*

Reglas sustantivas:

- *Los deberes y/o obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.*
- *Las faltas.*
- *Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes.*

En este sentido, se infiere, que el presente proceso administrativo disciplinario se regirá por las reglas sustantivas y reglas procedimentales provistas en el marco normativo del régimen disciplinario regulado por la Ley N°30057, "Ley del Servicio Civil" y su reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM.

Al respecto, resulta importante indicar que los descargos son considerados como argumentos de parte que pretenden contradecir la imputación de una conducta, debiendo realizarse por el mismo procesado de manera personal pudiendo adjuntar los medios probatorios que considere necesarios, así como asesorarse con un abogado si lo considera conveniente, con el fin de generar credibilidad en el juzgador.

En este sentido, el Artículo 11º 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, el literal 16.1 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, señala que; Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111º 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.

Al respecto, se puede observar que mediante Informe de Precalificación N°23-2023-GRAP/STPAD., de fecha 10 de julio del 2023, se recomendó el inicio del proceso administrativo disciplinario contra Nevely Toribio Peralta Capcha, el mismo que fue notificado con la Carta N°79-2023-GRAP/GRI/SGED en fecha 17 de julio del 2023 recepcionado por el procesado en fecha 19 de julio del 2023, posteriormente el 25 de julio del 2023 a través de hoja de envío con SIGE N°00019799 solicita ampliación de plazo siendo ello concedido por el órgano instructor teniendo cinco (05) días para formular su descargo, a posteriori en fecha 03 de agosto del 2023 estando dentro del plazo mediante hoja de envío con SIGE N° 000205224 presenta su descargo a través de mesa de partes del Gobierno Regional de Apurímac.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



Que, Dentro del plazo legal el servidor civil Nevely Toribio Peralta Capcha, ex Director Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Apurímac presenta su descargo en fecha 03 de agosto del 2023, a través del cual efectúa su defensa respecto a las imputaciones formuladas en su contra.

Expresión Concreta Del Pedidito; Solicito se declare fundado el descargo presentado, por ende, se me absuelva de los cargos imputados y al archivo definitivo del expediente administrativo Disciplinario N°09-2023-STPAD, la misma que contiene la Carta N°79-2023-GRAP.GRI/SCED, de fecha 17 de julio del 2023; con el cual se inicia Procesos Administrativo Disciplinario instaurado en mi contra, en merito a lo siguiente;

Que, he tomado conocimientos del documento de la referencia, mediante el cual, el gerente Regional de Infraestructura, decreta lo siguiente "(...)DISPONER.- El inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario a Nevely Toribio Peralta Capcha, por la presunta vulneración del inciso d) del artículo 85° de la ley N°30057 – "Ley del Servicio Civil"; debido a que, existen indicios razonables por haber emitido informe y memorándum a la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina, quien no tenía vínculo Laboral con el Gobierno Regional de Apurímac el cual estaría desnaturalizando la prestación de servicios como asistente de Sistematización de Documentos de la Dirección de Telecomunicaciones de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones (...).

De la misma forma refiere; "(...) Al haberse verificado la vulneración de normas reglamentarias y actos contrarios al ordenamiento jurídico de acuerdo a los fundamentos expuestos en el informe de Precalificación N°23-2023.GRAP/STPAD, toda vez, que al momento de haber emitido el Memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC, el informe 190-2021-DIR-TELEC-DRTC-GR-APURIMAC y la Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC, se estaría generando un vínculo laboral directo con el Gobierno Regional de Apurímac, por lo que ha generado perjuicio a la entidad (...)". Hecho que acarrearía la imposición de Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce (12) meses sanción establecida en el inciso b) del artículo N°88 de la ley N°30057- Ley del Servicio Civil".

DE LAS NORMAS PRESUNTAMENTE VULNERADAS; Se me inicia Procedimiento Administrativo Disciplinario "por la presunta vulneración del inciso d) del artículo de la Ley N°30057 "Ley del Servicio Civil".

CON RELACIÓN AL INCUMPLIENDO DE LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN LA LEY N°30057 Y SU REGLAMENTO; En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, con el que concita el presente descargo, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos "los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración".

Al respecto, se debe indicar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Publica solo se puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la Ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Publica, solo pueden hacer lo que la Ley expresamente les permita.

En ese sentido el Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Apurímac, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligaciones o derechos de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo del TUO de la Ley N°27444, aprobado por el D.S. N°004-2019-PCM.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



En tal sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad, y, por ende, el debido procedimiento administrativo.

El artículo 85° de la Ley del Servicio Civil establece expresamente los supuestos que constituye faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad, son pasibles de ser sancionadas con suspensión o con destitución, así el número 85.1 del referido artículo señala como falta: "El incumpliendo de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento".

Por otro lado, el numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil contiene una lista de faltas disciplinarias que integran el contenido del artículo 85.1 de la Ley del Servicio Civil; por cuanto, los hechos narrados en el presente acto administrativo no se encuentran tipificado en los precitados artículos, acción ésta que estaría vulnerando el principio de legalidad.

Ahora bien, el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que: "La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil teniendo obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo".

En ese sentido, se puede observar que el artículo 98° si contiene un listado expreso de conducta que configura como falta de carácter disciplinario, las mismas que integran el contenido del artículo 98.2 de la ley del Servicio Civil, por remisión expresa de dicho artículo de la Ley. Distinto es el caso, del artículo 98.3 del reglamento, pues este no constituye la identificación de una falta de carácter disciplinario, sino que únicamente precisa lo que constituye una conducta omisiva cuando esta es pasible de reproche disciplinario (o falta por omisión).

Dicho de otro modo, el artículo 98.3 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (LSC) no establece que la "omisión constituye por ser una infracción disciplinaria, sino que indica que debe entenderse como una conducta omisiva a aquella consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condición de hacerlo. No obstante, debe recordarse que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4) del artículo 248° del TUO de la LPAG, para que una conducta pueda considerarse una infracción disciplinaria la misma debe estar tipificada como tal (como falta) en las normas que rigen el régimen disciplinario del presunto infractor.

Por lo tanto, no toda conducta omisiva que constituye el incumpliendo de una función del puesto o cargo que ocupa un determinado servidor público es pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario, sino que dicho incumpliendo derivado de una omisión por parte del servidor deberá estar tipificado como una falta ya sea en la LSC, su reglamento, o el RIS o RIT (para el caso de faltas leves).

Finalmente, debe precisarse que el artículo 87° de la LSC no contiene faltas de carácter disciplinario, sino que establece los criterios para la determinación de la sanción a las faltas, los cuales pueden ser empleados por las autoridades del PAD para establecer el tipo de sanción a imponerse o el Quantum de la misma, siendo aplicables indistintamente de si la falta fue por acción u omisión.

En consecuencia, con el Principio de Tipicidad descrito en el numeral 4) del artículo 248° del TUO de la LPAG, el incumplimiento de obligaciones o funciones no constituye per se una infracción pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento sancionador, sino que dicho incumplimiento será considerado una infracción de carácter disciplinario (o falta) en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



En otros términos, para la aplicación de la sanción por falta como en el caso de autos, de incumplimiento de normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento, las entidades deben especificar que normas establecidas en la presente ley y su Reglamento, las entidades deben especificar que normas se han incumplido o que funciones son las que se han desempeñado negligentemente. Esto, obviamente, guarda congruencia con el deber de motivación que se impone a toda autoridad administrativa, pues la debida motivación, en proporción al contenido y conforma al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4) del artículo 3° y del numeral 6.3 del artículo 6° del TUO de la Ley N°27444, aprobado por el D.S. N°004-2019-PCM.

Cabe añadir, que el principio de tipicidad guarda estrecha relación con el derecho de defensa, en tanto que su observancia permite en respeto al debido procedimiento. Así lo reconoce el Tribunal Constitucional al sostener que "...queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa".

DE LA SUPUESTA FALTA ADMINISTRATIVA IMPUTADA; Respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley refiere que el objeto de la calificación disciplinaria en el "desempeño" del servidor público al realizar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral.

Para el tratadista "Toro", el desempeño se entiende como la acción o acciones que un trabajador realiza con el ánimo de obtener un resultado. Asimismo, el trabajo puede incluir conductas que se orienten al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y la realización de actividades adicionales que agregan valor.

La Ley 28175, Ley marco del empleo público, indica en el literal d) del artículo 2°, que uno de los deberes de todo empleado público que está servicio de la nación es "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio".

En ese orden, Martínez Berroso en "Diligencia y buena fe en el cumplimiento de las obligaciones laborales", prescribe que: "El deber de diligencia cumple una doble función: positiva, en cuanto garantiza de una actividad conforme a determinadas reglas de comportamiento útil y eficaz (...) y negativa, en cuanto hipótesis necesaria para la verificación de la culpa negligencia. No existe un deber de trabajar independientemente al de ser diligente, sino que la obligación del trabajo es conjuntamente la del trabajar con diligencia. El trabajo prestado sin la misma, hace incurrir al trabajador en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral.

Corresponde mencionar que el tribunal del Servicio Civil a través del fundamento 29), como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N°001-2019-SERVIR/TSC, del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente: "(...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de sus funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicio, los cuales tienen como fin última colaborar con el logro de los objetivos de la institución".





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



0

090

Por su parte, en el fundamento 32) del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, consideró lo siguiente: "32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o laborales vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimientos disciplinario, descrita usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas a ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descrita en los instrumentos de gestión de cada entidad".

El mencionado precedente ha establecido dos parámetros a ser observados al realizar la imputación de la falta disciplinaria sustentada en la negligencia del desempeño funcional "a) Precisar las normas complementarias que contemplen las funciones establecidas para el cumplimiento de los servidores y funcionarios. b) Conocimiento previo de dichas funciones por parte del personal".

A nivel reglamentario, el numeral 98.3 del artículo 98 del Decreto Supremo 040-2014-PCM cita textualmente: "98.3 La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo". Siendo así, y en atención al análisis expuesto sobre el principio de legalidad y tipicidad, la descripción de la "falta por omisión" del numeral 98.3 del artículo 98 del reglamento general de la Ley 30057, se observa que es una norma reglamentaria que contempla, a través de la exactitud que indica, como es que un servidor público incide en una falta por omisión, señalando que ello se genera cuando éste se encuentra en condiciones de hacer una acción pero no lo hace, pese a tener la obligación de ejecutarlo. Dicho de otra forma, esta disposición no tipifica una falta directamente imputable con la inobservancia de alguna obligación, deber o prohibición; sino que permite definir cuándo es que se está frente a una falta por omisión.

Estando a las imputaciones imprecisas señaladas en la CARTA N°79-2023-GRAP.GRI/SGED de fecha 17 de julio del 2023, en cuyo asunto indica: Inicio de Proceso Administrativo Disciplinario, dirigido en mi contra, debo aclarar que jamás mi persona emitido informe y memorándum como son; el memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC, el informe N°190-2021-DIR-TELEC-DRTC-GR-APURIMAC y la Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC, dirigida a la persona e Mirian Brigitte Azurin Medina, con el cual se quiere acreditar que mi persona habría vulnerado lo señalado en el inciso d) del artículo 85 de la Ley 30057, "Ley del Servicio Civil" y por ende se estaría generando un vínculo laboral directo con el Gobierno Regional de Apurímac; al respecto, señor gerente debo precisar y aclarar que mi persona jamás dirigió memorándum e informe alguno a la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina, como se quiere hacer ver falsamente en la presente Carta de Inicio de Proceso Administrativo Disciplinario que se quiere instaurar en mi contra; prueba de ello se tiene de los propios documentos, los cuales transcribimos para su mejor ilustración:

- *Memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC, de fecha 25 de mayo del 2021, el mismo que está dirigido al CPC. DONALD R. HUYHUA JUBAJA – DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN, y no como se quiere confundir que estaría dirigido a la señora Mirian Brigitte Azurin Medina; documento éste además que no se encuentra suscrito por mi persona, sino que está firmado por otro servidor, conforme se observa del sello impregnado cuya firma está impregnado con el símbolo "x"; hechos éstos que me liberan de toda responsabilidad.*
- *INFORME N°190-2021-DIR-TELEC-DRTC-GR-APURIMAC, de fecha 25 de mayo del 2021, documento este que es emitido por el Director de Telecomunicaciones de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac Ing. Adler Chirinos Porras al director Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac; y no como se indica en la apócrifa Carta de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, que mi persona en calidad de Director Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac habría emitido a favor de la señora Mirian Brigitte Azurin Medina.*
- *Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC, de fecha 20 de diciembre del año 2022, Resolución ésta que literalmente indica: "Artículo Primero: Reconocer y felicitar a los Funcionarios,*





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



Servidores Nombrados, Contratados y Personal Contratado de Obra de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac, por su activa participación y por haber obtenido el segundo lugar en el concurso de corso y Pasacalle, así como la participación en el desfile Cívico por el 148 Aniversario de Elevación de Villa a ciudad de la provincia de Abancay (...), Al respecto como se desprende del propio documento, este no está dirigido a la señora Mirian Brigitte Azurin Medina, sino para el personal funcionario y servidor que trabaja y trabajó en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, entiéndanse que el término “contratado” y “contratado de obra”, son aquellos servidores que se encuentran al amparo del Decreto Legislativo 276 – que se encuentra permitido por Ley, y estos se encuentran como personal contratado bajo el régimen antes citado – Proyectos de Inversión.

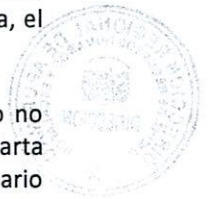
Por tanto, estando a lo argumentado precedentemente debemos precisar que, las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificados como ilícitas, mediante norma que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable.

En ese entender es oportuno precisar que no se puede iniciar procedimiento administrativo por simples presunciones y/o suposiciones, en razón de que entendemos por “presunción” de la ley o del derecho, si la inferencia de lo conocido a lo desconocido la hace la ley, es decir, está predeterminada por el legislador y sin ninguna suerte de razonamiento propio. Esta presunción legal es IURIS TANTUM (solo de derecho), si admite prueba en contrario, y en este sentido tiene relación con la carga de la prueba. También puede ser IURIS ET IURE (del derecho y acerca del derecho), si la inferencia de lo conocido a lo desconocido vale de manera absoluta, sin admitir prueba en contrario, sobre la existencia de hecho deducido. Este tipo de presunción tiene atingencia con los hechos prohibidos como objeto de prueba, precisamente por estar presuntamente por la ley”.

Así también, al referirnos a los indicios, estos pertenecen al mundo físico, son materiales, objetivos y se pueden apreciar por los sentidos; más aún, en algunos casos los indicios son concluyentes ya que son los únicos hechos o circunstancias de las cuales se puede, mediante una operación lógica, inferir la comisión de una acción sancionable, lo que en el presente caso se encuentra ausente; por lo que la presunción es una operación deductiva, concluyendo que existe o no otro hecho. En ese orden de ideas “Las presunciones están íntimamente ligadas a los indicios, pero entre ellos se encuentran una relativa diversidad: el indicio es la causa como hecho conocido, y la presunción es el efecto, o sea, el conocimiento de hecho ignorado”.

Resulta claro, entonces, que para efectos de iniciar proceso administrativo disciplinario no podríamos estar valiéndonos de indicios y/o presunciones, por cuanto los hechos narrados en la Carta N°79-2023-GRAP.GRI/SGED, mediante el cual se me apertura procedimiento administrativo disciplinario y se me imputa presuntas infracciones en la que supuestamente incurrió mi persona, no se encuentra establecida expresamente en la ley 30057 – Ley del Servicio Civil; con lo cual estamos en desacuerdo; porque, por elemental lógica, presumir no es lo mismo que probar.

Además, debemos señalar que, para efectos de iniciar procedimiento administrativo sancionador, no podemos valernos de presunciones, acción ésta que consideramos vulnera lo previsto en el artículo 230° de la LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, el mismo que está referido a los principios de la potestad sancionadora administrativa; la que señala “La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: Tipicidad.- “Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificaciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria”. Así como,





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



090

también el Principio de presunción de licitud. - "Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario".

En ese orden de ideas, debo precisar que no existe norma jurídica vulnerada; por tanto, no corresponde iniciar procedimiento administrativo disciplinario como el de Tipicidad y el de Presunción de Licitud, los mismos que se encuentran establecidos en la Ley N°27444, ley de Procedimiento Administrativo General.

Por tanto, conforme a los descargos realizados precedentemente solicito se me declare absuelto de los cargos impuestos y se disponga el archivo definitivo del presente procediendo administrativo disciplinario iniciado en mi contra.

Del análisis del descargo del Servidor Nevely Toribio Peralta Capcha; Respecto a los documentos presentados por la denunciada, no presentó pruebas contundentes para desvirtuar las faltas administrativas que se vienen investigando:

Que, el recurrente al mencionar una ausencia de tipificación basándose en que la falta cometida debería estar subsumida en el numeral 98.2° del artículo 98° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil que contempla una lista de faltas disciplinarias que integran el contenido del numeral 85.19 de la Ley del Servicio Civil N°30057, al respecto debemos decir que, si bien es cierto el Reglamento de la Ley del Servicio Civil a través del numeral 98.2 contemplan un listado de faltas administrativas que son adicionales a las que se describen en el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios al recomendar el Inicio del Proceso Administrativo Disciplinario a través del informe de precalificación N°23-2023-GRAP/STPAD., que a través del análisis de los actuados la falta cometida se encuentra tipificada en el artículo N°85 de la Ley del Servicio Civil en su inciso D) "LA NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES", pues mencionado artículo refiere que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al realizar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de su trabajo que ocupa en una entidad pública, funciones que le son atribuidas de acuerdo al Manual de Operaciones (MOP) de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones aprobado por Decreto Regional N°03-2023-GR.APURIMAC/GR. específicamente en su artículo 8° inciso e) "Dirigir, coordinar y controlar la administración de los recursos humanos, materiales y financieros que han sido asignados a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac, de acuerdo a las normas vigentes de Descentralización Regional".



Que, el recurrente menciona que para una falta por omisión es necesario subsumir la falta en el RIT (Reglamento Interno de Trabajo) o RIS (Reglamento Interno de Servidores), estando a esta afirmación, si bien el RIT y el RIS son documentos de gestión administrativa que regulan las relaciones laborales del personal de una organización de manera colectiva y que estos son empleados como normas alternas para la tipificación de la falta, en el presente proceso administrativo la norma de gestión interna transgredida es el Artículo 8° inciso e) "Dirigir, coordinar y controlar la administración de los recursos humanos, materiales y financieros que han sido asignados a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac, de acuerdo a las normas vigentes de Descentralización Regional" del Manual de Operaciones (MOP) de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac aprobado por Decreto Regional N°03-2023-GR.APURIMAC/GR., que complementa la tipificación de la falta, es por ello que el Proceso Administrativo Disciplinario se debe realizar con lo determinado en la Ley del Servicio Civil N°30057.

Que, si bien es cierto que el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil no determina alguna sanción a las faltas o el quantum de la pena, este artículo expresa la proporcionalidad con la cual debe materializarse la sanción, en ese sentido el artículo invoca lo siguiente; La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes; inciso C) "El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente” estando al artículo mencionado tenemos que el investigado Nevely Toribio Peralta Capcha ostentaba el cargo de Director Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Apurímac, por el grado de jerarquía del investigado este artículo es aplicable para la determinación de la falta.

Que, en este punto el recurrente invoca el numeral 4) del artículo N° 248 de TUO de la LPAG, el cual expresa lo siguiente; Tipicidad (...) Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía (...). Entonces en ese entender del TUO de la LPAG aprobado por el D. S. N°006-2017-JUS, invoca que se tiene que tipificar la falta con una norma con rango de ley la falta cometida por el servidor, entonces estando a la acción de cuando el investigado Nevely Toribio Peralta Capcha ocupaba el cargo de director de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones la falta administrativa cometida está subsumida en la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil en concordancia con Manual de Operaciones (MOP) de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac aprobado por Decreto Regional N°03-2023-GR.APURIMAC/GR.

Que, el recurrente describe, para la aplicación de la sanción por falta como en el caso de autos, de incumplimiento de normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento, las entidades deben especificar que normas establecidas en la presente ley y su Reglamento, las entidades deben especificar que normas se han incumplido o que funciones son las que se han desempeñado negligentemente. Esto, obviamente, guarda congruencia con el deber de motivación que se impone a toda autoridad administrativa, pues la debida motivación, en proporción al contenido y conforma al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4) del artículo 3° y del numeral 6.3 del artículo 6° del TUO de la Ley N°27444, aprobado por el D.S. N°004-2019-PCM., al respecto debemos decir que, si bien es cierto el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil en su inciso d) la negligencia en el desempeño de sus funciones tiene como requisito especificar la norma complementaria la cual ha sido inobservado, en el presente caso la función que habría sido desempeñada negligentemente sería lo descrito en el Manual de Operaciones (MOP) de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac aprobado por Decreto Regional N°03-2023-GR.APURIMAC/GR., específicamente en su artículo 8° inciso e) “Dirigir, coordinar y controlar la administración de los recursos humanos, materiales y financieros que han sido asignados a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Apurímac, de acuerdo a las normas vigentes de Descentralización Regional”.



El recurrente indica que, jamás emitió el Memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC en fecha 25 de mayo del 2021, que está dirigido al CPC. Donald R. Huyhua Jibaja – Director de Administración y que el tal documento está suscrito por otra persona, al respecto, el memorándum en mención en su asunto dice “Programación de viaje en comisión de servicio a la localidad de Taccacca del Distrito de Circa, Provincia de Abancay”, de las personas de Ing. Gerson Farfán Sulcahuaman, Ing. Carlos Lagos Quispe, Sec. Mirian B. Azurin Medina, documento que sí lleva la rúbrica del Ing. Nevely T. Peralta Capcha como consta de la copia del memorándum que consta del expediente N°09-2023-STPAD, a ello podemos decir y justificar que del sello de la firma queda registrado el número del CIP.89067.

De igual forma la Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC, de fecha 20 de diciembre del año 2022, en el cual se reconoce que su “artículo primero. Reconocer y Felicitar a los Funcionarios Servidores Nombrados, Contratados y Personal Contratado de Obra de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Apurímac, por su activa participación y por haber obtenido el segundo lugar en el concurso del curso y Pasacalle, así como la participación en el Desfile Cívico por el 148° Aniversario de elevación de Villa a Ciudad de la provincia de Abancay (...), entonces de lo antes dicho la Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC en el cuerpo de la resolución en su artículo primero SE RESUELVE: “RECONOCER Y FELICITAR” a los funcionarios, Servidores Nombrados,



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



0 090

Contratados y personal contratado de obra, de la Dirección Regional de Transportes y Telecomunicaciones de Apurímac (...), de ello en el título del segundo cuadro Relación de Personal Contratado en la cuarta posición destaca el Nombre de Mirian Brigitte Azurin Medina en la lista se le atribuye reconocimiento por su participación en la actividad de desfile y otros por la celebraciones por la Creación Política de la Provincia de Abancay.

Que, Nevely Toribio Peranta Capcha, identificado con DNI N°07762215, al momento de producida la falta (25 de mayo del 2021 al 20 de diciembre del 2022), ostentaba el cargo de Director Regional de Transportes y Comunicaciones, quien mediante Memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC de fecha 25 de mayo del 2021 pone en conocimiento a la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina a participar en acción cívica en la localidad de Taccaca, de la mismo forma con Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC de fecha 20 de diciembre del 2022 reconoce y felicita a la persona de Mirian Brigitte Azurin Medina por participar en pasacalle y desfile cívico por el Aniversario de la Provincia de Abancay, la generación de esta documentación administrativas se cursaron cuando la señora Mirian Brigitte Azurin Medina prestaba sus servicios como locadora de servicio, hechos que habría sido realizado en forma negligente, identificándose que la conducta que configura la falta es generado por una comisión (acción) conforme lo declara en Reglamento de la Ley N°30057.

Siendo así, de lo expuesto en los párrafos anteriores, se concluye que el servidor Nevely Toribio Peralta Capcha, presuntamente transgredió lo establecido por el artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley General del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal, previo proceso administrativo: d) La negligencia en el desempeño de las funciones, al generar negligentemente documentos administrativos como el Memorándum N°136-2021-GRI/DRTC-APURIMAC de fecha 25 de mayo del 2021 y la Resolución Directoral N°260-2022-DRTC-GR-APURIMAC de fecha 20 de diciembre del 2022, documentos que dieron paso a la demanda contenciosa administrativa interpuesta por Mirian Brigitte Azurin Medina contra el Gobierno Regional de Apurímac.

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

Que, de conformidad con la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", numeral 4.1. La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento.

Para la determinación de aplicación de la sanción a imponer, se ha observado que el accionar del procesado no se encuentra dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, establecida en el Artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Asimismo, se ha evaluado para la determinación de la sanción los supuestos establecidos en el Artículo 87° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", donde señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida por el Servidor Civil.

Que, se toma en consideración lo establecido en el numeral 3 del Artículo 230° de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" que señala que por el principio de razonabilidad; 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





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción.

Que, en el Informe de Precalificación expedido por la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional de Apurímac, se recomienda la imposición de la sanción establecida en el inciso b) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil el cual señala la suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce meses como sanción por alguna falta disciplinaria grave.

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

Que, de conformidad con la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", numeral 4.1. La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento.

Que, la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada. En este sentido, en lo que respecta a la debida motivación, debemos señalar que está en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico constituye, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 3° de la Ley N° 27444, un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de "permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública".

Que, la determinación de aplicación de la sanción a imponer, se ha observado que el accionar del procesado no se encuentra dentro de los supuestos que exigen de responsabilidad administrativa disciplinaria, establecida en el Artículo 104¹ del Reglamento General de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Asimismo, se ha evaluado para la determinación de la sanción los supuestos establecidos en el Artículo 87° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", donde señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida por el Servidor Civil.

Que, se toma en consideración lo establecido en el numeral 3 del Artículo 230° de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" que señala que por el principio de razonabilidad; 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



¹ Artículo 104.- Supuestos que exigen de responsabilidad administrativa disciplinaria

Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.
- El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



090

sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción.

Que, mediante Carta N°135-2024-GRAP/DRADM.OF.RR.HH.yE de fecha 10 de Julio del 2024, la Directora de Recursos Humanos y Escalafón, comunica al servidor **Nevely Toribio Peralta Capcha**, que, habiendo recibido el Informe de la Gerencia Regional de Infraestructura, y de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, tiene derecho, de considerarlo necesario, a acceder a un INFORME ORAL dentro de un plazo de tres (3) días hábiles;

Que, al respecto el Artículo 112° del 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 a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor 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, habiendo sido notificado correctamente con la Carta N°135-2024-GRAP/DRADM.OF.RR.HH.yE de fecha 10 de julio del 2024, vía número telefónico de WhatsApp; +51 930 618 102, lo cual se consintió a través de la autorización de notificación suscrita en fecha 05 de abril del 2024, y habiendo transcurrido el tiempo establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil de tres (3) días hábiles el servidor **Nevely Toribio Peralta Capcha** no presentó escrito solicitando que se fije día y hora para la realización del Informe Oral;

Que, en este sentido, el inciso b) del Artículo N° 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, por estas razones, este Órgano Sancionador, concluye que en consideración de la no presentación de su descargo e informe Oral del 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.

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:



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

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



ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER, LA SANCIÓN DE suspensión SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE TREINTA (30) DÍAS, al servidor **NEVELY TORIBIO PERALTA CAPCHA**, con DNI N° 07762216, servidor que laboraba bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público del Gobierno Regional de Apurímac, por la vulneración del literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil al incumplir lo dispuesto en el Manual de Operaciones (MOP) Artículo 8º, literal e) de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Apurímac, por lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR, al servidor, **NEVELY TORIBIO PERALTA CAPCHA**, que de conformidad con el Artículo 117º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 18.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, podrá interponer contra el acto resolutorio que pone fin al procedimiento disciplinario el recurso impugnatorio de reconsideración o apelación de considerar necesario, 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 118º 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 119º 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. – NOTIFICAR, la presente resolución al interesado, a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinaria, y los demás órganos administrativos pertinentes.

Regístrese y Comuníquese.

CPC. LISSETH MEZA TORREBLANCA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN
GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

