



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° 091 -2024/GR.APURIMAC/D.OF.RR.HHyE

Abancay, 25 JUL. 2024

VISTO:

El Informe Final del Órgano Instructor N°234-2024-GRAP/GRI-13 de fecha 09 de julio del 2024, emitido por la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Apurímac; quien en su calidad de Órgano Instructor, remite el informe Proceso Administrativo Disciplinario instaurado en contra del servidor **RAMIRO SOTO JARA**, la Carta N° 80-2023-GRAP.GRI/SGED., de fecha 17 de julio del 2023, el Informe de Precalificación N° 29-2023-GRAP/STPAD, de fecha 07 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 N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 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 administrativo 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 del 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 públicos 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*





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 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 en fecha 10 de febrero del 2023 mediante Memorándum N°492-2023-GRAP/06/GG, la Gerencia General del Gobierno Regional de Apurímac remite documentos 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 Sub Gerente de Estudios Definitivos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Apurímac.

Que, de la revisión de los instrumentales que obran en el expediente administrativo se puede observar, la Carta N°003-2022-GRAP/GRI/SGED suscrito el 10 de enero del 2022, el Sub Gerente de Estudios Definitivos Ing. Ramiro Soto Jara, mediante el cual designa funciones como asistente técnico de la Sub Gerencia de Estudios Definitivos a la señora Victoria Patricia Paliza Pinto, quien prestaba servicios como Locadora de Servicio según Orden de Servicio N° 000017-2022.

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 lo siguiente: "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 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, Ramiro Soto Jara identificada con DNI N° 10487079, al momento de producirse la falta (enero del 2022), ostentaba el cargo de Sub Gerente de Estudios Definitivos, quién mediante Carta N°003-2022-GRAP/GRI/SGED de fecha 10 de enero del 2022 designa funciones de Asistente Técnico a la señora Victoria Patricia Paliza Pinto, cuando prestaba servicios como locadora de servicios, hecho que habría sido realizado en forma negligente, identificándose que la conducta que configura la falta es generada por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General de la Ley N° 30057.

Que, Luego de analizar los medios probatorios se infiere que la actuación del Ex Sub Gerente de Estudios Definitivos Ing. Ramiro Soto Jara, se subsume en la falta de carácter disciplinario contenida en el literal d) Negligencia en el Desempeño de sus Funciones, de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al incumplir lo dispuesto en el Manual de Organización y Funciones, que entre otras describen sus funciones como Sub Gerente de Estudios Definitivos en el literal b) que dice "Planificar, conducir, ejecutar, supervisar y controlar los estudios de pre inversión que están comprendidos en el Programa de Inversiones del Gobierno Regional de Apurímac".

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





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

091

Nº 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 Nº 276 - "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público", Decreto Legislativo Nº 728 - "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" y Decreto Legislativo Nº 1057 - "D.L que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios".

Que, la modalidad contractual del presunto responsable se encuentra regido bajo los alcances del Decreto Legislativo Nº 1057 -Ley del Contrato Administrativa de Servicios y Remuneraciones del Sector Público (CAS).

Que, en el Expediente Administrativo se aprecia que el Sub Gerente de Estudios Definitivos Ing. Ramiro Soto Jara, asigna funciones de asistente técnico mediante Carta N°003-2022-GRAP/GRI/SGED de fecha 10 de enero del 2022, a Victoria Patricia Paliza Pinto, cuando estaba prestando servicios como locadora de servicios, al haber emitido dicha carta habría generado un vínculo laboral con la Institución en cuanto que los profesionales contratados bajo esta modalidad tienen autonomía en la ejecución de sus servicios y no cuenta con un vínculo con la Institución, sin embargo este debe de cumplir con entregar el producto o el servicio requerido establecido en los Términos de Referencia o del tipo de contrato, en ese sentido al emitir una carta que estuvo en nombre de la Institución se habría generado un vínculo con la Institución y se estaría configurando una desnaturalización del tipo de contrato, por tales hechos esta actuación negligente estaría configurando la falta administrativa de negligencia en el desempeño de sus funciones tipificada en el artículo 85º literal d) de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, accionar este que dio pase para que la persona de Patricia Paliza Pinto iniciara una demanda de acción contenciosa administrativa contra el Gobierno Regional de Apurímac, presentando como prueba la Carta N°003-2022-GRAP/GRI/SGED de fecha 10 de enero del 2022.

Que, la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85º 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 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, 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.

Que, 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, si bien el término diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las 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 servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución. La Entidad le atribuye a los Funcionarios la transgresión de sus funciones específicas de Sub Gerente de Estudios Definitivos de la de Gerencia Regional de Infraestructura contempladas en el





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"



Manual de Organización y Funciones de la Entidad, así como sus funciones contempladas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad.

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 la Carta N°003-2022-GRAP/GRI/SGED a la señora Patricia Paliza Pinto quien no tenía vínculo laboral con el Gobierno Regional de Apurímac, se estaría desnaturalizando la contraprestación por el servicio que brindaba como Asistente Técnico de la Sub Gerencia de Estudios del Gobierno Regional de Apurímac, conforme se evidencia de la demanda interpuesta por la señora Patricia Paliza Pinto 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".

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.

Que, el presente proceso administrativo disciplinario se registrará 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.

Que, 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.

Que, el artículo 111º 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





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"



0 091

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 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 111° del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.

Que, mediante Carta N° 80-2023-GRAP.GRI/SGED de fecha 17 de julio del 2023, se dio inicio al proceso administrativo disciplinario contra Ramiro Soto Jara, el mismo que fue notificado al procesado el día 31 de julio del 2023, venciendo el plazo para presentar su descargo (5 días) el 07 de agosto del 2023, la misma que ha sido ampliado hasta el 14 de agosto del 2023, a solicitud de la prórroga de plazo efectuado por el investigado, es así que mediante carta N°002-2023-RSJ, de fecha 14 de agosto del 2023 el servidor presentó su descargo.

DEL DOCUMENTO PRESENTADO POR EL PROCESADO; dentro del plazo legal el servidor Ramiro Soto Jara, Gerente de la Sub Gerencia de Estudios Definitivos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Apurímac, presenta el documento de fecha 14 de agosto del 2023, a través del cual efectúa su descargo respecto a las imputaciones formuladas en la Carta N°80-2023-GRAP.GRI/SGED de fecha 17 de julio del 2023.

FUNDAMENTOS DE DESCARGO DEL SERVIDOR RAMIRO SOTO JARA; Por intermedio del presente me dirijo a usted, en atención a los documentos de la referencia, a través del cual se ha solicitado PRORROGA DE PLAZO en amparo de lo dispuesto en el artículo 111 del Reglamento General de la ley N°30057 – "Ley del Servicio Civil".

Y estando dentro del plazo establecido por el artículo 133°, inciso 1) de la ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, cumplo con presentar, mi descargo respecto a los cargos que se me atribuye mediante carta de la referencia, exponiendo lo siguiente;

Que, al suscrito se le imputa que cuando ostentaba el cargo de Sub Gerente de Estudios Definitivos del Gobierno Regional de Apurímac, haber incurrido en infracción o falta de negligencia en el desempeño de las funciones tipificada en el artículo 85°, literal d) de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, por haber asignado funciones de Asistente Técnico mediante Carta N°003-2022-GRAP/GRI/SGED de fecha 10 de enero del 2022, a la señora Victoria Patricia Paliza Pinto, cuando prestaba servicio como locadora de servicios; al respecto y en primer término cabe precisar y aclarar que la mencionada servidora, en esta institución viene prestando servicios por el tiempo de más de 20 años que tengo entendido bajo diferentes regímenes laborales y contratos.

Y a consecuencia de ello, es que se ha dispuesto mediante carta la asignación de funciones en su condición de Asistente Técnico, porque la contratación era por servicios más no con contrato. Y además no se le ha asignado las funciones de asistente técnico en ningún momento con memorándum.

De lo expuesto y detallado se colige que el recurrente ha actuado conforme a los requerimientos de la propia labor que requería el área donde he laborado, para cumplir con las expectativas funciones asignadas en la sub Gerencia de estudios definitivos.

El recurrente entonces denota que, al ostentarle cargo asignado, he actuado con apego a los lineamientos de políticas de trabajo del Gobierno Regional de Apurímac; y el hecho de haber cursado





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"



distintos documentos (tales como cartas y/o memorándums) a la señora Victoria Patricia Paliza Pinto, ha sido con la sana intención de cumplir con el trabajo y con las funciones concernientes a la Sub Gerencia; y considerando reitero, que la indicada señora viene laborando más de 20 años de prestación de servicios en nuestro Institución.

El recurrente entonces denota que, al generar una carta el mismo que fue un error inducido por la entidad, en vista que la señora Victoria Patricia Paliza Pinto, venia ya laborando con más de 20 años de servicios, asimismo se requería contratar al personal por necesidad de servicios.

Tal como vengo exponiendo yo no soy la persona competente para determinar si la señora Victoria Patricia Paliza Pinto, es la Asistente Técnico o no, sino que yo simplemente le he asignado funciones para que cumpla con su trabajo.

Así mismo se dice que mi acción ha permitido un perjuicio económico al estado, lo cual es totalmente falso, porque no se dice el monto del perjuicio y en forma general no se me puede atribuir dicha responsabilidad ya que un servidor sea nombrado, designado, contratado lo que sea simplemente se le paga una remuneración y en este caso una contraprestación, y esos pagos no pueden constituir una falta salvo, que fuese un pago indebido.

Y finamente señala que el suscrito he laborado con sujeción a los lineamientos políticos de trabajo, y ética que nos impone la ley en la prestación de servicio al Estado, además debo manifestar que la calificación de la falta es totalmente ambigua, por lo que siendo así no es posible que se me sancione.

SOBRE LOS ARGUMENTOS DE DEFENSA PRESENTADOS; el recurrente reconoce que se ha dispuesto la asignación de funciones como Asistente Técnico a la persona de Victoria Patricia Paliza Pinto a través de la Carta N°03-2022-GRAP/GRI/SGED, bajo la justificación que la misma ya habría laborado bajo distintos regímenes laborales en el Gobierno Regional de Apurímac, entonces al haber asignado funciones como Asistente Técnico a Victoria Patricia Paliza Pinto indebidamente en cuando esta persona contaba con un contrato por locación de servicio donde se describen sus contraprestaciones con la entidad, es así que donde recae la falta administrativa es en cuanto se le asigna funciones con una carta estando a lo suscrito en la Ley N°27815 Código de Ética de la Función Pública, establece en su artículo de los deberes de la función pública en su artículo 6º Responsabilidad "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones con cabalidad y en forma íntegra, asumiendo con pleno respeto la función pública".

Respecto a sus fundamentos de descargo debemos decir que de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) del Gobierno Regional de Apurímac el investigado a actuado esquivamente de manera negligente a su función como Sub Gerente de Estudios Definitivos (funciones específicas; Planificar, conducir, ejecutar, supervisar y controlar los estudios de pre inversión que están comprendidos en el Programa de Inversiones del Gobierno Regional de Apurímac), esto al cursar documentos administrativos como la Carta N°03-2022-GRAP/GRI/SGED de fecha 10 de enero del 2022 dirigida a la persona de Victoria Patricia Paliza Pinto trabajadora bajo el régimen laboral de Contratación por Locación de Servicio, al realizarlo transgredió lo establecido en sus funciones específicas de su cargo, pues los contratos de trabajo de Locación de Servicio son de naturaleza civil sustentado en el código civil Art 1764 del Código Civil, (el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución), al disponer la asignación de funciones mediante la Carta N°03-2022-GRAP/GRI/SGED de fecha 10 de enero del 2022 esta actuación sirvió como fundamento para iniciar una demanda contenciosa administrativa para su reposición laboral, la cual tiene como fundamento la desnaturalización de la relación laboral que sostenía con el Gobierno Regional de Apurímac.

Asimismo, el recurrente refirió que no se habría generado perjuicio económico en contra del Gobierno Regional de Apurímac, ya que a los servidores sean nombrados, designados, contratado o





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"



0 091

cuenten con otro régimen laboral simplemente se les paga una remuneración, estando a esta afirmación debemos decir que, la persona de Victoria Patricia Paliza Pinto, al interponer una demanda Contenciosa Administrativa ante el Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Apurímac, presentando como medio de prueba la Carta N°003-2022-GRAP/GRI/-SGED de fecha 10 de enero del 2022, se declara consentida la demanda contenciosa administrativa provocando la reposición laboral de la recurrente en el puesto de Asistente Técnico Administrativo en el Gobierno Regional de Apurímac, entonces al realizar la reposición laboral se ha generado un contrato laboral bajo régimen distinto al de Locación de Servicio, lo cual implicarán gasto fijo mensual para la Institución entre bonificaciones y beneficios económicos laborales (vacaciones pagadas, aguinaldos, asignación familiar).

El referido imputado además señaló que ha laborado con sujeción a los lineamientos políticos de trabajo, y ética que nos impone la ley en la prestación de servicio al estado, además debo manifestar que la calificación de la falta es totalmente ambigua, por lo que siendo así no es posible que se me sancione, al respecto debemos decir que de acuerdo al análisis de los actuados, la calificación de la falta se encuentra tipificada en el artículo N°85 de la Ley del Servicio Civil Ley N°30057 inciso D) "LA NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES", pues el 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 Organización y Funciones (MOF) de la Institución.

Que, de la evaluación realizada se puede inferir que los argumentos presentados no ameritan pruebas suficientes para poder desvirtuar las imputaciones formuladas en el presente proceso administrativo disciplinario, habida cuenta que la controversia versa sobre la asignación de funciones para una servidora que a la fecha de los hechos venía prestando servicios bajo la modalidad del Contrato de Locación de Servicio y al emitir la carta N°003-2022-GRAP/GRI/-SGED., de fecha 10 de enero del 2022, se ha desnaturalizado el tipo de contrato de la servidora Victoria Patricia Paliza Pinto, con el Gobierno Regional de Apurímac, siendo así no se ha respetado el debido procedimiento, no ha actuado con imparcialidad y no ha asumido con pleno respeto su función pública.

Que, 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 104º 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 87º 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, tomando en consideración lo establecido en el numeral 3 del Artículo 230º de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" que señala 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 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, el Artículo 103º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa, el Órgano Sancionador debe verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el mencionado Reglamento, además debe tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida, y graduar la sanción observando los criterios previstos en los Artículo 87º y 91º de la Ley.

Que, habiendo evaluado el descargo del procesado y en amparo de lo establecido en el literal 9.3 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo





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"



Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015 y modificatoria, se ha determinado imponer la sanción propuesta por la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, por lo cual, la sanción a imponerse será SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, pues se ha apreciado que ha existido responsabilidad por parte del servidor RAMIRO SOTO JARA, Sub Gerente de Estudios Definitivos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Apurímac, designado con Resolución Ejecutiva Regional N°229-2021-GR.APURIMAC/GR, de fecha 09 de julio del 2021, bajo el Régimen Decreto Legislativo N°276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público del Gobierno Regional de Apurímac, por actuar de manera negligente en el desempeño de sus funciones.

Que, de acuerdo a lo previsto por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 30057 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, en consideración a 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

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"



001

infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la 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 **Ramiro Soto Jara**, habiendo recibido el informe final de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Apurímac y de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, tiene derecho de considerarlo necesario para acceder a su INFORME ORAL dentro de un plazo de tres (3) días hábiles;

Que, en este sentido mediante SIGE N° 00019378 de fecha 15 de julio del 2024, presenta su escrito de fecha 15 de julio del 2024 el servidor Ramiro Soto Jara, en atención a la Carta N° 135-2024-GRAP/DRADM.OF.RURINAC/OF.RR.yE de fecha 10 de julio del 2024, solicita que se fije día y hora para la realización del Informe Oral;

Que, mediante Carta N° 141-2024-GRAP/DRADM.OF.RR.yE de fecha 24 de julio del 2024, la Directora de Recursos Humanos y Escalafón del Gobierno Regional de Apurímac, en su calidad de Órgano Sancionador, comunica al servidor Ramiro Soto Jara, que el Informe Oral se llevara a cabo en despacho de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón del Gobierno Regional de Apurímac, para el día jueves 25 de julio del 2024, a horas 08:30 am.;

Que, en ese sentido llegada la fecha y hora para la realización del Informe Oral no se hizo presente el servidor Ramiro Soto Jara, prosiguiendo se a redactar el Acta de Inconcurencia a Informe Oral en el cual se hace presente la Oficina de Recursos Humanos quien actúa como Órgano Sancionador y la Oficina de Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios quien actúa como apoyo a de los órganos Instructores y Sancionadores del Proceso Administrativo Disciplinarios quienes suscriben el Acta de Inconcurencia al informe Oral en fecha 25 de julio del 2024 a horas 8:30 am;

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 del Procesado a su Informe Oral, 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 90º 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;





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"



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER, LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE TREINTA (30) DÍAS, al servidor **RAMIRO SOTO JARA**, con DNI N° 10487079, quien laboraba bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 Ley que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios 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 Organización y Funciones del Gobierno Regional de Apurímac, entre sus funciones específicas de Sub Gerente de Estudios Definitivos en su literal b); por lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR, al servidor, **RAMIRO SOTO JARA**, que de conformidad con el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 18.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, podrá interponer contra el acto resolutorio que pone fin al procedimiento disciplinario el recurso impugnatorio de reconsideración o apelación 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 118° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el recurso de reconsideración se sustentará en una nueva prueba y se interpondrá ante el Órgano Sancionador que impuso la sanción, el mismo que se encargará de resolverlo, teniendo presente que su interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

ARTÍCULO CUARTO. – ADVERTIR, que de conformidad con el Artículo 119° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental.

ARTÍCULO QUINTO. – NOTIFICAR, la presente resolución al interesado, a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, y los demás órganos administrativos pertinentes.

ARTÍCULO SEXTO. – DISPONER, que la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, según el literal h) del numeral 8.2 de la Directiva la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, tenga por bien la administración y custodia del expediente administrativo PAD.

Regístrese y Comuníquese.

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

