



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



RESOLUCION DIRECTORAL N° 106 2024-GR- APURIMAC/OF.RR.HHyE.

Abancay, 04 SEP. 2024

VISTO:

El Informe N° 597-2024-GR-APURIMAC/DR.ADM de fecha 26 de agosto del 2024, a través de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de Apurímac, en su calidad de Órgano Instructor, remite el informe recaído en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra de la servidora, YENI PEREZ CCASA.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Que, a partir del 14 de setiembre de 2014, se encuentra vigente el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el mismo que es aplicable a las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el cual contiene las normas sustantivas y procedimentales del Procedimiento Administrativo Disciplinario regido por la mencionada Ley.

Que, mediante Memorando N° 1896-2022-GRAP/06/GG, la Gerencia General Regional, remite a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, el Informe N° 498-2022-GR.APURIMAC/DRAJ, en el cual informa que la Dirección de Asesoría Legal no se responsabiliza por el trámite extemporáneo, realizada por las instancias administrativas de la entidad, (Oficio de Abastecimientos, Patrimonio y Margesí de Bienes)

Mediante Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04 de fecha 17 de agosto del 2022, la Sub Directora de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio Margesí, YENI PEREZ CCASA, Informa en fecha 18 de agosto del 2022, al Director Regional de Administración, para el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador contra el CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL INTEGRADO POR DARVAL SUPERVISORES S.R.L. y LIDVA INGENIEROS S.A.C., por el incumplimiento de los requisitos para perfeccionamiento del Contrato, infracción prevista en los literales b) del numeral 50.1 del Artículo 50° de la Ley de Contrataciones del Estado, al respecto dicho Informe estaba fuera de plazo para comunicar a la OSCE.

El Director Regional de Administración mediante Informe N° 448-2022-GRAP/07.DR.ADM., de fecha 18 de agosto del 2022, remite al Gerente General del Gobierno Regional de Apurímac, en el cual le informa para el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador contra el CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL INTEGRADO POR DARVAL SUPERVISORES S.R.L. y LIDVA INGENIEROS S.A.C por el incumplimiento de los requisitos para perfeccionamiento del Contrato, infracción prevista en los literales b) del numeral 50.1 del Artículo 50° de la Ley de Contrataciones del Estado, por haber incumplido con la obligación de





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



perfeccionar el contrato ante la Entidad, pese al requerimiento de la observación advertida, fecha que venció el 16 de agosto del 2019, en el Procedimiento de Selección CONCURSO PUBLICO N° CO.SM-1-2019-GRAP/CS-1, cuyo objeto es la contratación del servicio de consultoría de obra, para el Proyecto "MEJORAMIENTO DEL ACCESO A LOS SERVICIOS DE SALUD DE LOS PS I-1: CURANCO, MUTKANI, LLANACOLLA, SANTA ROSA, HUACULLO, HUANCARAY Y PALCCAYÑO; PS I-2, CHUÑOBUACHO DE LA MICRORED ANTABAMBA, PROVINCIA DE ANTABAMBA, REGIÓN APURÍMAC".

Mediante Memorandum N° 1744-2022-GRAP/06/GG de fecha 19 de agosto del 2022, el Gerente General del Gobierno Regional de Apurímac, dispone que, estando al contenido de los informes, es preciso dar el trámite respectivo conforme a su naturaleza que, la Dirección a su cargo en cumplimiento de sus funciones cumpla con emitir el respectivo Informe Técnico Legal, y Proceder conforme a Ley. 0. 100

Mediante Informe Técnico Legal N° 22-2022-GR.APURIMAC/DRAJ de fecha 26 de agosto del 2022, le informa al Tribunal de Contrataciones del Estado el incumplimiento de los requisitos para perfeccionamiento del Contrato, infracción prevista en los literales b) del numeral 50.1 del Artículo 50° de la Ley de Contrataciones del Estado, por haber incumplido con la obligación de perfeccionar el contrato ante la Entidad, pese al requerimiento de la observación advertida, fecha que venció el 16 de agosto del 2019, en el Procedimiento de Selección CONCURSO PUBLICO N° CO.SM-1-2019-GRAP/CS-1, cuyo objeto es la contratación del servicio de consultoría de obra, para el Proyecto "MEJORAMIENTO DEL ACCESO A LOS SERVICIOS DE SALUD DE LOS PS I-1: CURANCO, MUTKANI, LLANACOLLA, SANTA ROSA, HUACULLO, HUANCARAY Y PALCCAYÑO; PS I-2, CHUÑOBUACHO DE LA MICRORED ANTABAMBA, PROVINCIA DE ANTABAMBA, REGIÓN APURÍMAC".

Asimismo, aclara que, el Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04 y sus anexos, de fecha 17 de agosto del 2022, con el cual se tramita el Informe Técnico Legal y antecedentes administrativo del Consorcio Supervisor Darval para conocimiento del TCE, fueron tramitados recientemente por la Dirección de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes en su condición de OEC, de manera extemporánea, fuera de plazo establecidos en el literales b) del numeral 50.1 del Artículo 50° de la Ley de Contrataciones del Estado.



La Directora de la Dirección Regional de Asesoría Jurídica, mediante Informe N° 498-2022-GR.APURIMAC/DRAJ, en fecha 26 de agosto del 2022, remite al Gerente General Regional, las documentaciones presentadas a mesa de partes digital del Tribunal de Contrataciones del Estado del OSCE, asimismo señala que, la Dirección Regional de Asesoría Jurídica no se responsabiliza por el trámite extemporáneo, realizada por las instancias administrativas de la Entidad del Área de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de bienes del Gobierno Regional de Apurímac, en el cual recomienda que, conforme a sus competencia proceda a implementar, el numeral 5 de la conclusión del citado Informe Técnico Legal.

Finalmente, el Gerente General Regional, remite los actuados a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, disponiendo la evaluación e inicie las acciones que por función le corresponde conforme a la documentación adjuntada.

Yeni Pérez Ccasa, en su calidad de Directora Regional de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac; quien tramitó extemporáneamente la infracción cometida por la CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL INTEGRADO POR DARVAL SUPERVISORES S.R.L. y LIDVA INGENIEROS S.A.C, la extemporaneidad se evidencia al remitir el Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04 en fecha 17 de agosto del 2022, al Director Regional de Administración, en el cual informa para el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



contra el CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL INTEGRADO POR DARVAL SUPERVISORES S.R.L. y LIDVA INGENIEROS S.A.C por el incumplimiento de los requisitos para perfeccionamiento del Contrato, infracción prevista en los literales b) del numeral 50.1 del Artículo 50° de la Ley de Contrataciones del Estado, por haber incumplido con la obligación de perfeccionar el contrato ante la Entidad, pese al requerimiento de la observación advertida, fecha que venció el 16 de agosto del 2019, en el Procedimiento de Selección CONCURSO PUBLICO N° CO.SM-1-2019-GRAP/CS-1, cuyo objeto es la contratación del servicio de consultoría de obra, para el Proyecto "MEJORAMIENTO DEL ACCESO A LOS SERVICIOS DE SALUD DE LOS PS I-1: CURANCO, MUTKANI, LLANACOLLA, SANTA ROSA, HUACULLO, HUANCARAY Y PALCCAYÑO; PS I-2, CHUÑOBUACHO DE LA MICRORED ANTABAMBA, PROVINCIA DE ANTABAMBA, REGIÓN APURÍMAC".

De lo antedicho, se colige que la investigada habría incurrido en una falta al momento de ejercer su función, por lo que este despacho recomienda la apertura del Proceso Administrativo Disciplinario contra la funcionaria antes indicado ya que, los Funcionarios Públicos y servidores civiles dentro de los Regímenes Disciplinarios, bajo la premisa de inadecuada conducta, cuando el servidor público conociendo de la sub dirección de abastecimiento y margesí de bienes en sus funciones específicas según el MOF, en el literal d) debe Velar por el estricto cumplimiento de la normatividad y disposiciones legales vigentes del Sistema de Abastecimiento, asimismo en el literal l) Otras que se le asigne. Asimismo, en el ROF en su Artículo 55° señala que la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes, es el órgano de apoyo responsable de: dirigir, organizar, ejecutar y controlar los procesos técnicos del sistema nacional de abastecimiento y la oportuna atención de los recursos materiales y/o servicios a todas las dependencias del gobierno regional de acuerdo a la Ley de Contrataciones del Estado y la normatividad vigente.

Que, mediante Informe de Precalificación N° 041-2023-STPAD-GRAP, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Apurímac, recomienda a la Dirección Región de Administración, instaurar procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora, YENI PEREZ CCASA, que se desempeñaba como Directora de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio de Margesí de Bienes; en el período DE Agosto del 2019 a Agosto del 2022, bajo el Decreto Legislativo N° 1057 por la presunta vulneración de falta de carácter disciplinario contenida en el artículo 85° literal d) de la Ley N° 30057 -Ley General del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: d) La negligencia en el desempeño de las funciones."

La falta administrativa disciplinaria presuntamente cometida Que, los hechos expuestos respecto de la conducta de la servidora YENI PEREZ CCASA, en su condición de Directora de Abastecimiento, Patrimonio de Margesi y Bienes designado a través de la Resolución Ejecutiva Regional N° 186-2020-GR. APURIMAC/GR del 14 de agosto de 2020, configuraría la comisión de la presunta falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, configurándose así la comisión de la falta administrativa disciplinaria referida: "(...) Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) q) Las demás que señale la Ley".

Que, en ese sentido, mediante Carta N° 606-2023-GR-APURIMAC/DR.ADM, el Director Regional de Administración, comunicó a la servidora YENI PEREZ CCASA, que se desempeñaba como Director de la Oficina de Abastecimientos, Patrimonio y Margesi de Bienes designado mediante la Resolución Ejecutiva Regional n.º 186-2020-GR.APURIMAC/GR de 14 de agosto del 2020; bajo el Decreto Legisla ovo N° 1057 CAS, por la presunta vulneración de falta



0 100



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



de carácter disciplinario contenida en el artículo 85° literal d) de la Ley N° 30057 -Ley General del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: d) La negligencia en el desempeño de las funciones.", "SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DÍA HASTA POR DOCE (12) MESES", el mismo que se encuentra debidamente notificado con fecha 24 de marzo del 2023.

Que, el Artículo 11° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa, vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto;

106

Que, así mismo el literal 16.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015- SERVIR-PE, señala que: Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111° del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe;

Que, conforme se puede observar mediante Carta N° 606-2023, se dio inicio al proceso administrativo disciplinario, el mismo que fue notificado personalmente, siendo que la servidora YENI PEREZ CCASA mediante carta con registro SIGE 00024589 de fecha 14 de setiembre del 2023, la servidora antes señalada solicita ampliación de plazo por (05) días hábiles, al cual este Órgano Instructor, concede tácitamente lo solicitado por la Servidora Civil YENI PEREZ CCASA.

Dentro del plazo legal la Servidora YENI PEREZ CCASA, Directora de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí, del Gobierno Regional de Apurímac, presenta su descargo mediante documento S/N, con registro SIGE N° 25416 de fecha 21 de setiembre del 2023, a través del cual efectúa su descargo respecto a las imputaciones formuladas en la Carta N° 105-2023-GR.APURIMAC/DR.ADM de fecha 21 de marzo del 2023.

FUNDAMENTOS DEL DESCARGO DEL SERVIDOR CIVIL YENI PEREZ CCASA

Dentro del término legal, habiéndome notificado la Carta N° 606-2023-GRAP/07/D-R-ADM de fecha 05 de setiembre de 2023, presento el correspondiente DESCARGO, a efectos de que su autoridad en la estación administrativa pertinente como es el Informe Final, recomiende mi absolución de la presunta responsabilidad administrativa, por los fundamentos fácticos y jurídicos que expongo a continuación.

I.- SITUACION LABORAL

1.1.- La recurrente ocupé el cargo y funciones de Director de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes, dependiente administrativamente de la Dirección Regional de Administración, bajo el régimen laboral del Contrato administrativo de Servicios - CAS, a partir del 14 de mayo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, debiendo delimitarse la supuesta falta administrativa dentro de este periodo con el objeto de no vulnerar los principios de legalidad y debido procedimiento administrativo previsto en los numerales 1 y 2 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

1.2.- En consecuencia, la responsabilidad funcional de la recurrente única y exclusivamente comprende el periodo de tiempo en la que estuvo en el ejercicio del puesto y funciones descrito, según la estructura de responsabilidad administrativa que corresponde a la organización administrativa del Gobierno Regional de Apurímac.

II.- INFORME TÉCNICO LEGAL 22-2022-GR.APURIMAC/DRAJ (12/8/2022)

2.1- Según la Carta objeto de descargo los hechos que respaldan el inicio del proceso administrativo disciplinario en mi contra se encuentran contenidos en el Informe Técnico Legal N° 22-2022-GR.APURIMAC/DRAJ, de fecha 26 de agosto de 2022, emitido por la Directora Regional de Asesoría Jurídica, abogada Maribel Portillo Gonzales, que en el rubro IV. CONCLUSION: 1. Indica: Teniendo en consideración las bases integradas y los antecedentes documentales remitidos del procedimiento de selección Concurso Público N° CP-SM-1-2019-GRAP/CS-1 (Primera Convocatoria) (.), advirtiéndose del mismo que las acciones administrativas propias del proceso en mención, otorgamiento de la buena pro, incumplimiento del CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL en el perfeccionamiento del contrato, al no haber cumplido con subsanar correctamente los requisitos específicamente observados y requeridos por la Entidad mediante carta N° 163-2019-GR.APURIMAC/07.04, **es responsabilidad de los trabajadores y funcionarios que me antecieron en la gestión, por no haber tenido participación directa o indirecta en los mismos**, debido a que estos documentos al asumir el cargo, no me han sido puestos en mi conocimiento, hasta la fecha del trámite del expediente administrativo, para el inicio del procedimiento sancionador, ante el Tribunal del OSCE contra la Empresa CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL, para cuyo efecto se dispuso, que los servidores responsables informaran, el estado en la que se encontraban el trámite de la documentación de las empresas infractoras a efectos de evitar la prescripción de los mismos, lo que implica que a mi requerimiento se tramitó el expediente administrativo para la aplicación de la sanción a la empresa infractora, antes que las mismas prescriban, conforme se evidenciará en adelante, en base a los hechos ocurridos y los documentos que sustentan los mismos, de los que se desprende que mi autoridad no ha cometido falta administrativa alguna, menos las tipificadas en el literal d) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, esto es la negligencia en el desempeño de mis funciones.

2.2.- Tal como se desprende de los ANTECEDENTES del Informe Técnico Legal N° 22-2022-GR.APURIMAC/DRAJ de fecha 26 de agosto de 2022, se tiene: i) El acta del acto público de Apertura, Evaluación de Ofertas Económicas y Otorgamiento de la Buena Pro del Concurso Público N° CP-SM-1-2019-GRAP/CS-1 (Primera Convocatoria), se publica en el SEACE, en fecha 18-07-2019; ii) En fecha 06/08/2019 el CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL, mediante Carta N° 002-/CSDARVAL/2019, presenta los documentos para el perfeccionamiento del contrato; iii) En fecha 8/8/2019 por Carta 163-2019-GR.APURIMAC/07.04, la Oficina de Abastecimientos, Patrimonio y Margesi de Bienes requiere a la Empresa CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL la subsanación de los requisitos para el perfeccionamiento del contrato; iv) En fecha 14/08/2019 la Empresa CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL a través de la Carta N° 005/CSDARVAL/2019, subsana las observaciones comunicadas por Carta N° 163-2019-GR.APURIMAC/07.04; v) En fecha 19/08/2019 el abogado de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesi de Bienes, emite el Informe N° 016-2019-GRAP/07.04-GPS referente a la pérdida de la buena pro del CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL, vi) En fecha 21/08/2019 se registra en el SEACE la pérdida de la buena pro a la EMPRESA SUPERVISOR DARVAL, siendo ello así, en las acciones administrativas descritas la recurrente no tuvo participación alguna, por no haber ejercido el cargo y funciones en ese periodo de tiempo, asimismo, SE ENCUENTRA CLARAMENTE DELIMITADO, DE CONFORMIDAD CON EL FLUJO DEL TRAMITE ADMINISTRATIVO PRECEDENTE, QUE LA PRESCRIPCION DE LA INFRACCION TIPIFICADA EN EL LITERAL b) DEL NUMERAL 50.1 DEL ARTICULO 50 DE LA LEY 30225, LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO, SE CONTABILIZA A PARTIR DEL 22 DE AGOSTO DE 2019, EN CONSECUENCIA, EL TRAMITE DEL INFORME N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04, DE FECHA 17 DE AGOSTO DE 2019 SE EFECTUÓ POR LA RECURRENTE, ANTES DEL PLAZO PRESCRIPTIVO Y NO COMO TENDENSIOSAMENTE SENALA EL INFORME TECNICO LEGAL INDICADO, EXTEMPORANEAMENTE, CONTRARIAMENTE, EN TODO CASO, DEBIDO A LA EXCESIVA DEMORA DEL TRAMITE EN LA DIRECCION REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA SE PRODUCE LA PRESCRIPCION, TAL COMO SE CORROBORA DE LA FECHA DEL INFORME TECNICO

100





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



LEGAL N° 22-2022.GR.APURIMAC/DRAJ AL TRIBUNAL DE CONTRATACIONES DEL ESTADO 26 DE AGOSTO DE 2022.

2.3.- Referente al Informe Técnico Legal N° 22-2022-GR-APURIMAC/DRAJ, en el numeral 4. del rubro IV. CONCLUSION, indica: "Cabe aclarar que, el Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04 y sus anexos, de fecha 17/08/22 (con el cual se tramita el informe técnico y antecedentes administrativos del Consorcio Supervisor Darval para conocimiento del TCE), fueron tramitados recientemente por la Dirección de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes en su condición de OEC, de manera extemporánea, fuera del plazo establecido en el numeral 50.7 del artículo 50 de ley (pasado 03 años), por lo que; esta Dirección no se responsabiliza por el trámite extemporáneo realizado por esta instancia administrativa, cumpliendo con emitir el informe técnico y los antecedentes al TCE, correspondiendo que sobre el particular se realice el deslinde de responsabilidades". A su vez, en el numeral 5. Señala: "Hágase de conocimiento el presente informe, a la Gerencia General Regional para que inmediatamente TOME LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y DISPONGA A LA SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA ENTIDAD, EL DESLINDE DE RESPONSABILIDADES - por el trámite extemporáneo, realizado por la Dirección de la Oficina de Abastecimientos, Patrimonio y Margesí de Bienes (OEC), en fecha 17/08/22, mediante Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04, y sus anexos". Al respecto se precisa: a) El Informe N° 1911-

LUG

2022-GR.APURIMAC/07.04 y sus anexos, de fecha 17/08/22, no se tramita extemporáneamente, por la Dirección de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes, por cuanto, en fecha 21/08/2019 se registra en el SEACE la pérdida de la buena pro a la EMPRESA SUPERVISOR DARVAL, lo que implica que es a partir del día siguiente hábil a esta fecha se cuenta el plazo de prescripción y no antes como maliciosamente pretende hacer consentir la funcionaria de la Dirección Regional de Asesoría Jurídica.

2.4.- La Dirección Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional de Apurímac, es una instancia administrativa, incompetente para impulsar un proceso administrativo disciplinario a servidores y funcionarios, si se tiene en cuenta la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuyo mérito la Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo, en consecuencia, motivar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por consiguiente el informe técnico legal vulnera los principios de tipicidad y debido procedimiento administrativo, a más de carecer de valor legal, incurriendo en causal de nulidad conforme prescribe el numeral 1 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

2.5.- La carta materia de descargo, no es sino un recuento de los trámites administrativos efectuados, como es el Memorándum N° 1896-2022-GRAP/06/GG, por la cual la Gerencia General Regional, remite a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios el Informe N° 498-2022-GR.APURIMAC/DRAJ. remisión a la Dirección Regional de Administración del Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04 de fecha 17 de agosto de 2022, por la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes, Informe N° 448-2022-GRAP/07.DR.ADM de fecha 18 de agosto de 2022, por la cual la Dirección Regional de Administración remite a la Gerencia General, el expediente administrativo para el inicio del proceso sancionador al

CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL, Memorándum N° 1744-2022-GRAP/06/GG de fecha 19 de agosto de 2019 de la Gerencia General Regional, por la cual se dispone que la Dirección Regional de Asesoría Jurídica el Informe Técnico Legal y el trámite del expediente administrativo al Tribunal de Contrataciones del Estado para el proceso sancionador al Consorcio Supervisor Darval, Informe Técnico Legal N° 22-2022-GR.APURIMAC/DRAJ, de fecha 26 de agosto de 2022, de la Dirección Regional de Asesoría Jurídica, al Tribunal de Contrataciones del Estado, en la cual se señala textualmente "Asimismo, aclara que, el Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04 y sus anexo, de fecha 17 de agosto del 2022, con el cuál se tramita el Informe Técnico Legal y antecedentes administrativo del consorcio





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



supervisor Darval para conocimiento del TCE. fueron tramitados recientemente por la Dirección de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes en su condición de OEC, de manera extemporánea, fuera de plazo establecidos en el literales b) del numeral 50.1 del artículo 50 de la Ley de Contrataciones del Estado". En consecuencia, el acto de inicio del proceso administrativo disciplinario a la recurrente, resulta inmotivado, inobservando los requisitos de validez del mismo, a más de encontrarse objetivamente señalado la fecha del trámite del Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04, en fecha 17 de agosto de 2022. Reitero que a mi requerimiento sobre las empresas infractoras se tramitó la documentación para la sanción del CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL precisamente para evitar la prescripción de la misma, elevándose ante El Tribunal de Contrataciones del Estado, por lo tanto, no tiene asidero real ni legal la conclusión del Informe Técnico Legal para que la Gerencia General Regional TOME LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y DISPONGA EL DESLINDE DE RESPONSABILIDADES - por el trámite realizado recientemente, en fecha 17/08/2022, por la Dirección de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes, mediante el Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04 Y SÚS ANEXOS, con el cual se remite los antecedentes documentales y comunica la infracción cometida por el indicado consorcio, cuando estas se tramitaron dentro de los plazos legales establecidos en el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.

106

III.- PRESUNTA FALTA ADMINISTRATIVA ATRIBUIDA

3.1.- El órgano instructor me atribuye la "Presunta vulneración del artículo 85° literal d) de la Ley N° 30057 - Ley General del Servicio Civil, por supuestamente haber tramitado extemporáneamente la infracción cometida por el CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL, señala que la extemporaneidad se evidencia al remitir el Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04, de fecha 17 de agosto de 2022, al Director Regional de Administración, en el cual informa fuera del plazo para el inicio del procedimiento administrativo sancionador contra el CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL, por el incumplimiento de los requisitos para el perfeccionamiento del contrato, infracción prevista en los literales b) del numeral 50.1 del artículo 50 de la Ley de Contrataciones del Estado, por haber incumplido con la obligación de perfeccionar el contrato ante la Entidad, pese al requerimiento de la observación advertida, fecha que venció el 16 de agosto de 2019.

3.2.- La presunta falta administrativa disciplinaria atribuida, resulta contrario a lo dispuesto en el numeral 4.- Tipicidad del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en cuanto señala "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. 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 o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda (...).

III.- PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS

3.1.- El Tribunal del Servicio Civil mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC de fecha 28 de marzo de 2019 acordó 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, PRECISANDO que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", los mismos que se transcriben: "31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil, considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se complementen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal".

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 labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento", "33.- En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el Gobierno Peruano, señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones del ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados.

De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad", "39. En ese sentido, esta Sala considera que al imputar una falta prevista en la Ley - no en el Reglamento - corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley 30057", "40. De esta forma, en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron en forma negligente y la norma en que éstas se describen". "41.- En este punto, este Tribunal no puede ser ajeno al hecho que, en los casos en los que ha tenido ocasión de pronunciarse, ha advertido que para sancionar a un servidor las entidades suelen vincular las disposiciones que contienen obligaciones, deberes y prohibiciones con la falta referida a la negligencia en el desempeño de las funciones, lo cual, conforme se desprende de los numerales 32 y 33 de la presente resolución, no es correcto. Igualmente, vinculan dichas disposiciones con el numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley 30057, como si aquella fuera una falta independiente, lo que tampoco es correcto", POR CONSIGUIENTE, el órgano instructor, en la carta de inicio de proceso administrativo disciplinario, no especifica con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remite (ROF. MOF del Gobierno Regional de Apurímac), tampoco indica el instrumento de gestión u otro documento que contemple las funciones de la recurrente, menos existe el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, tampoco la identificación si la conducta que configura la falta ha sido generada por acción, omisión o acción y omisión a la vez, mucho menos determina y precisa las funciones realizadas en forma negligente y la norma en que éstas se describen, incurriendo en vicios que causan su nulidad de pleno derecho, por vulnerar los principios de tipicidad y debido procedimiento administrativo.

3.2.- El artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en el numeral 1.8. Principio de buena fe procedimental, señala "La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental.

Señor Director Regional de Administración del Gobierno Regional de Apurímac, sírvase tener por presentado el descargo a los cargos contenidos en la Carta N° 606-2023-GRAPITIO. R. ADM de fecha 05 de setiembre de 2023, en los términos expuestos, disponiendo mi absolucón y archivo del proceso administrativo disciplinario, por vulnerar los principios de tipicidad y debido procedimiento administrativo.



0 - 106



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



ANÁLISIS DEL DESCARGO DEL SERVIDOR

En el Título I SITUACION LABORAL señala en el 1.1.- La recurrente reconoce que ocupo el cargo y funciones de Director de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes, dependiente administrativamente de la Dirección Regional de Administración, bajo el régimen laboral del Contrato administrativo de Servicios - CAS, a partir del 14 de mayo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Respuesta de contradicción:

Al respecto, al momento de asumir el cargo en fecha 14 de mayo del 2020, usted asume los activos y pasivos asimismo estando en el cargo dos años tres meses y suficiente tiempo para informar; en este caso para poder comunicar a la OSCE con la finalidad de sancionar a la Empresa CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL INTEGRADO POR DARVAL SUPERVISORES S.R.L. y LIDVA INGENIEROS S.A.C se tiene un plazo de 3 años para que comunique la Entidad a la OSCE, en este caso mediante Informe N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04 de fecha 17 de agosto del 2022, la Sub Directora de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio Margesí, YENI PEREZ CCASA, Informa en fecha 18 de agosto del 2022, al Director Regional de Administración, para el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador contra el CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL INTEGRADO POR DARVAL SUPERVISORES S.R.L. y LIDVA INGENIEROS S.A.C., por el incumplimiento de los requisitos para perfeccionamiento del Contrato, infracción prevista en los literales b) del numeral 50.1 del Artículo 50° de la Ley de Contrataciones del Estado, al respecto dicho Informe estaba fuera de plazo para comunicar a la OSCE.

En el 1.2. en su descargo señala respecto a la responsabilidad funcional de la recurrente única y exclusivamente comprende el periodo de tiempo en la que estuvo en el ejercicio del puesto y funciones descrito, según la estructura de responsabilidad administrativa que corresponde a la organización administrativa del Gobierno Regional de Apurímac.

Respuesta de contradicción:

El periodo de tiempo que estaba en el cargo hasta antes del vencimiento del plazo es de dos años y tres meses, para informar el incumplimiento del CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL INTEGRADO POR DARVAL SUPERVISORES S.R.L. y LIDVA INGENIEROS S.A.C.

En el Título II de su descargo indica respecto al INFORME TECNICO LEGAL 22-2022-GR.APURIMAC/DRAJ (12/8/2022) y en el 2.1 es responsabilidad de los trabajadores y funcionarios que me antecedieron en la gestión, por no haber tenido participación directa o indirecta en los mismos, debido a que estos documentos al asumir el cargo, no me han sido puestos en mi conocimiento, hasta la fecha del trámite del expediente administrativo, para el inicio del procedimiento sancionador, ante el Tribunal del OSCE contra la Empresa CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL.

Respuesta de contradicción:

Al haber sido designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 186-2020-GR.APURIMAC/GR, de fecha 14 de mayo del 2020 en el cargo de funciones de Directora de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes del Gobierno Regional de Apurímac, con las Facultades y responsabilidades de Ley, al haber asumido el cargo ya tenía participación directa, asimismo existe la negligencia al no informar el incumplimiento del CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL INTEGRADO POR DARVAL SUPERVISORES S.R.L. y LIDVA INGENIEROS S.A.C.

2.2.- Tal como se desprende de los ANTECEDENTES del Informe Técnico Legal N° 22-2022-GR.APURIMAC/DRAJ de fecha 26 de agosto de 2022, se tiene: i) El acta del acto público de Apertura, Evaluación de Ofertas Económicas y Otorgamiento de la Buena Pro del

106





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



Concurso Público N° CP-SM-1-2019-GRAP/CS-1 (Primera Convocatoria), se publica en el SEACE, en fecha 18-07-2019; ii) En fecha 06/08/2019 el CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL, mediante Carta N° 002-/CSDARVAL/2019, presenta los documentos para el perfeccionamiento del contrato; i) En fecha 8/8/2019 por Carta 163-2019-GR.APURIMAC/07.04, la Oficina de Abastecimientos, Patrimonio y Margesi de Bienes requiere a la Empresa CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL la subsanación de los requisitos para el perfeccionamiento del contrato; iv) En fecha 14/08/2019 la Empresa CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL a través de la Carta N° 005/CSDARVAL/2019, subsana las observaciones comunicadas por Carta N° 163-2019-GR.APURIMAC/07.04; V) En fecha 19/08/2019 el abogado de la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesi de Bienes, emite el Informe N° 016-2019-GRAP/07.04-GPS referente a la pérdida de la buena pro del CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL, vi) En fecha 21/08/2019 se registra en el SEACE la pérdida de la buena pro a la EMPRESA SUPERVISOR DARVAL, siendo ello así, en las acciones administrativas descritas la recurrente no tuvo participación alguna, por no haber ejercido el cargo y funciones en ese periodo de tiempo, asimismo, SE ENCUENTRA CLARAMENTE DELIMITADO, DE CONFORMIDAD CON EL FLUJO DEL TRAMITE ADMINISTRATIVO PRECEDENTE, QUE LA PRESCRIPCION DE LA INFRACCION TIPIFICADA EN EL LITERAL b) DEL NUMERAL 50.1 DEL ARTICULO 50 DE LA LEY 30225, LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO, SE CONTABILIZA A PARTIR DEL 22 DE AGOSTO DE 2019, EN CONSECUENCIA, EL TRAMITE DEL INFORME N° 1911-2022-GR.APURIMAC/07.04, DE FECHA 17 DE AGOSTO DE 2019 SE EFECTUÓ POR LA RECURRENTE, ANTES DEL PLAZO PRESCRIPTORIO Y NO COMO TENDENSIOSAMENTE SENALA EL INFORME TECNICO LEGAL INDICADO, EXTEMPORANEAMENTE, CONTRARIAMENTE, EN TODO CASO, DEBIDO A LA EXCESIVA DEMORA DEL TRAMITE EN LA DIRECCION REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA SE PRODUCE LA PRESCRIPCION, TAL COMO SE CORROBORA DE LA FECHA DEL INFORME TECNICO LEGAL N° 22-2022.GR.APURIMAC/DRAJ AL TRIBUNAL DE CONTRATACIONES DEL ESTADO 26 DE AGOSTO DE 2022.

106

Respuesta de contradicción:

Al respecto, según el procedimiento establecido en el Artículo 141° del Reglamento, desde el registro en el SEACE del consentimiento de la buena pro, CONSORCIO SUPERVISOR DARVAL INTEGRADO POR DARVAL SUPERVISORES S.R.L. y LIDVA INGENIEROS S.A.C., contaba con (8) ocho días hábiles, siguientes al registro en el SEACE del consentimiento de la buena pro, para presentar los documentos requeridos en la bases para perfeccionar la relación contractual; es decir, como máximo hasta el día 14 de agosto del 2019, por el cual el plazo es a partir del 14 de agosto del 2019 hasta el 13 de agosto del 2022.

2.4.- La Dirección Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional de Apurímac, es una instancia administrativa, incompetente para impulsar un proceso administrativo disciplinario a servidores y funcionarios, si se tiene en cuenta la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuyo mérito la Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo, en consecuencia, motivar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por consiguiente el informe técnico legal vulnera los principios de tipicidad y debido procedimiento administrativo, a más de carecer de valor legal, incurriendo en causal de nulidad conforme prescribe el numeral 1 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Respuesta de contradicción:





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



Al respecto, la Dirección Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional de Apurímac, en este proceso no ha participado ya que se ha investigado conforme a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que está vigente desde el 14 de setiembre del 2014.

2.5.- La carta materia de descargo, no es sino un recuento de los trámites administrativos efectuados, como es el Memorandum N° 1896-2022-GRAP/06/GG, por la cual la Gerencia General Regional, remite a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios el Informe N° 498-2022-GR.APURIMAC/DRAJ.

Respuesta de contradicción:

Al respecto, se ha enumerado el procedimiento de la falta administrativa que, se ha omitido por el cual está en investigación y no es un recuento.

en el numeral 3.2. la investigada señala que La presunta falta administrativa disciplinaria atribuida, resulta contrario a los dispuesto en el numeral 4.- Tipicidad del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en cuanto señala "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.

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 o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda (...).

Respuesta de contradicción:

Respecto a este numeral no resulta contrario por que se le está investigando conforme a la Ley 30057 del Servicio Civil y Su reglamento y no con la Ley del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Como resultado de la evaluación del descargo formulados por la servidora YENI PEREZ CCASA, se ha determinado que los hechos con evidencia de presunta irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa.

ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS POR EL PROCESADO

Respecto a los documentos presentados por la denunciada, no presentó pruebas contundentes para desvirtuar las imputaciones que se vienen investigando.

Por el cual, este Órgano Instructor considera que el procesado tendría que haber demostrado en el proceso la veracidad de dicho documento hecho que no acontecido en el presente caso, toda vez que, como medio probatorio no presentó, Resoluciones de designación y conclusión, Decreto Supremos, escritos de ampliación.

Al respecto, luego de la evaluación realizada se puede inferir, que los argumentos presentados ameritan pruebas suficientes para poder desvirtuar las imputaciones formuladas en el presente proceso administrativo disciplinario, habida cuenta que la controversia versa sobre la autorización de los pagos en efectivo respecto a los uniformes de los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, no ha respetado el debido procedimiento, no ha actuado con absoluta imparcialidad y no ha asumido con pleno respeto su función pública.

Por lo tanto, este Órgano Instructor considera que el procesado no han demostrado sus justificaciones en el proceso con documentos contundentes sobre las imputaciones que se le sigue.



100



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



Que, por estas razones, el Órgano Instructor, concluye que en consideración de la presentación del descargo 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, el Órgano Instructor, determina, imponer a la servidora YENI PEREZ CCASA, la sanción **DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE SESENTA (60) DÍAS**, prevista en el inciso b) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" Y por transgredir el artículo 85° literal d) de la Ley N° 30057 -Ley General del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: d) La negligencia en el desempeño de las funciones."

Que, mediante Informe N° 597-2023-GR.APURIMAC/DR.ADM, de fecha 26 de agosto del 2023, la Dirección Regional de Administración, en su calidad de Órgano Instructor, eleva a la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, el precitado Informe para que, en su calidad de Órgano Sancionador, proceda conforme a lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, mediante Carta N° 165-2023-GR-APURIMAC/OF.RR.HH.yE de fecha 26 de agosto del 2023, la Directora de Recursos Humanos y Escalafón, comunica a la servidora YENI PEREZ CCASA, que, habiendo recibido el Informe de la Dirección Regional de Administración 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, a acceder a un INFORME ORAL dentro de un plazo de tres (3) días hábiles;

Que, al respecto el Artículo 112° de Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil - señala que: Una vez que el Órgano Instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral;

Que, asimismo el literal 17.1 la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, señala que: Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil;

Que, en este sentido, el Procesado no presentó su solicitud para que se le programe fecha y hora para su Informe Oral, por el cual este Órgano Sancionador pasa a emitir la resolución respectiva.

Entonces, el inciso b) del Artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que; la fase





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



sancionadora, se encuentra a cargo del Órgano Sancionador y comprende desde la recepción del Informe del Órgano Instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...):

Que, al respecto, el Artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

Que, en esa línea el Artículo 230° Inciso 3) de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, prescribe que: "Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como, que la determinación de la sanción considere como criterios la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la petición en la comisión de la infracción;

Que, el Tribunal Constitucional ha establecido que "El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación";

Que, siendo así, el Principio de Proporcionalidad constituye un límite a la libertad y a la discrecionalidad de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón (para el caso en concreto), la cual debe tener en consideración la intencionalidad, la perturbación del servicio, la reiteración, la concurrencia de faltas, los bienes afectados, el nivel de carrera y situación jerárquica, entre otros, sin dejar de lado la garantía de motivación del acto de sanción.

Que, el Artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que; La resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida;

Que, el literal 9.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, y modificatoria, establece que de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 90° de la LSC, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de



0 106



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia;

Que, el Artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa, el Órgano Sancionador debe verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el mencionado Reglamento, además debe tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida, y graduar la sanción observando los criterios previstos en los Artículo 87° y 91° de la Ley;

En tal sentido no se cuenta con elementos que permitan desvirtuar a su participación en los hechos observados; no obstante, estar evidenciado que en su condición de Gerente Regional (e) de Planeamiento, presupuesto y acondicionamiento Territorial, en el periodo de 19 de febrero al 13 de agosto de 2020, por haber incumplido y transgredido la normativa antes citada, al haber derivado a la Sub Gerente de Presupuesto la modificación presupuestal por específica de gasto 2.1.2 1.1 1 uniforme personal administrativo a la específica de gasto 2.1.2 1.1 99 otras retribuciones en especie, solicitado por el sindicato de trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, para entregar a cada servidor.

Que, por estas razones, este Órgano Sancionador, concluye que en consideración de la no presentación de su descargo e informe Oral de la Procesada, 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:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER a la servidora civil, YENI PEREZ CCASA, la sanción disciplinaria la DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE SESENTA (60) DÍAS, prevista en el inciso b) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" por la trasgresión vulnerado el artículo 85° literal d) de la Ley N° 30057 -Ley General del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: d) La negligencia en el desempeño de las funciones."; sanción que se hará efectiva a partir del día siguiente de su notificación.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR a la servidora, YENI PEREZ CCASA, 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 resolutivo que pone fin al procedimiento disciplinario el recurso impugnatorio de reconsideración o apelación, dentro de los (15) días hábiles siguientes de su notificación, y ante la misma autoridad que emitió el acto.

106

ARTÍCULO TERCERO.- PRECISAR que de conformidad con el Artículo 118° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el recurso de reconsideración se sustentará en una nueva prueba y se interpondrá ante el Órgano Sancionador que impuso la sanción, el mismo que se encargará de resolverlo, teniendo presente que su interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

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

ARTÍCULO QUINTO.- INFORMAR que de conformidad con el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el Artículo 89° de la Ley.

ARTÍCULO SEXTO.- ANUNCIAR que la interposición del recurso impugnatorio no suspende la ejecución del acto impugnado, conforme lo establece el numeral 216.1 del Artículo 216° de la Ley 27444, Ley de procedimiento Administrativo General.

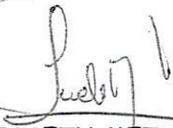
ARTÍCULO SÉPTIMO.- NOTIFICAR la presente resolución al interesado, Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, Secretaría Técnica, y demás oficinas interesadas.

ARTÍCULO OCTAVO.- DISPONER que se remita copia de los actuados a la Procuraduría Pública del GRA, para que en el marco de sus atribuciones y obligaciones prosiga con las acciones legales.

ARTÍCULO NOVENO.- ANÓTESE copia de la presente resolución en el legajo de servidor civil, YENI PEREZ CCASA.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.




CPC. LISSETH MEZA TORREBLANCA
JEFA DE RECURSOS HUMANOS