



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N° 225 -2024-GORE.ICA-GRAF/SGRH

Ica, 124 OCT 2024

VISTOS, el Expediente N°.039-2023-ST, Informe de Final del Órgano Instructor N°032-2023-GORE-ICA/GRAF, de fecha 01 de diciembre del 2023, y los demás documentos que se acompañan; y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley N°30057, aprobado por Decreto Supremo N°.040-2014-PCM, señala que: *"El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"*; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

Que, para aplicar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, se aprobó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, resuelve aprobar la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el *"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil"*, modificada por la Resolución Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE; la directiva dispone en su numeral 6.3 del punto 6 que: *"Los procedimientos administrativos disciplinarios-PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario prevista en la Ley N°.30057 del Servicio Civil y su Reglamento"*;

Que, conforme al Artículo 91° del Reglamento General de la Ley N°30057, 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, el artículo 90 de la Ley 30057 establece que la suspensión se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. Es propuesta por el jefe inmediato (en este caso el Gerente Regional de Administración y Finanzas) y aprobada por el jefe de recursos humanos de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

*"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*



resolución de la subgerencia de gestión de los recursos humanos de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR, ASÍ COMO EL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

Nombre y Apellido	: Jorge Eduardo Lucero Vilca
DNI	: 42185766
Cargo	: Subgerente de Gestión de los Recursos Humanos
Régimen Laboral	: Decreto Legislativo N°1057
Situación Laboral	: No cuenta con vínculo laboral actualmente

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, el día 25 de octubre del 2022 la Gerencia General Regional nos remite el Oficio N°D002358-2022-CONADIS-DFS mediante el cual nos informan que se ha iniciado un Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS) contra el Gobierno Regional de Ica con la finalidad que vuestra oficina realice el deslinde administrativo que hubiera lugar.

Que, mediante Informe Final de Instrucción N°095-2022-CONADIS-DFS/SDIS de fecha 29 de setiembre el 2022, la Directora I de la Subdirección de Infracción y Sanciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, concluye textualmente en lo siguiente: *i) Se recomienda declarar la existencia de responsabilidad administrativa en contra del Gobierno Regional de Ica, por la comisión de la infracción contemplada en el literal c) del numeral 81.4 del artículo 81° de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N°29973, referida al "Incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad", ya que el administrado cuenta con un total de 381 trabajadores, de los cuales 6 son trabajadores con discapacidad (...) ii) Se recomienda sancionar al Gobierno Regional de Ica, con una sanción pecuniaria de 12 (doce) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) (...).*

Que, mediante Resolución Directoral N°D000094-2022-CONADIS-DFS de fecha 24 de octubre del 2022 la Dirección de Fiscalización y Sanciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS sanciona al GOBIERNO REGIONAL DE ICA con una multa de equivalente a doce (12) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), por la comisión de la infracción contemplada en el literal c) del numeral 81.4 del artículo 81° de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N°29973, referida al "Incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad", calificada como muy grave, concordante con el artículo 95° del Reglamento, aprobado por D.S N°002-2014-MIMP, y, modificado por el D.S N°005-2021-MIMP.

Mediante Memorando N°494-2022-GORE.ICA-SGRH de fecha 02 de noviembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos nos remite su informe técnico sustentatorio, indicando lo siguiente: *"[...] que la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos como parte integrante del Comité de Evaluación es uno de los encargados de elaborar las bases, evaluar el currículo y participar en la entrevista personal, siendo fundamental para poder elaborar las bases que el área usuaria efectúe el requerimiento del personal que necesita enviando el perfil del puesto, en ese sentido no se ha visto que se requiera específicamente personal con discapacidad, sin embargo si se presentaran personas con discapacidad, como ha sucedido, en las bases está considerado el 15% de*



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



bonificación por discapacidad, porcentaje que se suma al personal discapacitado que logró pasar la evaluación curricular y la entrevista personal se remite bases especificando lo mencionado. Asimismo se remite la "Publicación del Resultado Final" del Proceso CAS N° 001-2019-GORE-ICA que con "Fe de Erratas" le otorga el 15% de Bonificación por discapacidad al postulante Renzo Daniel Cárdenas Lengua, después que alcanzara el puntaje aprobado, consignado en las Bases del Concurso. En cuanto a las acciones que ha dispuesto el GORE-ICA para cumplir con lo establecido en la Ley N°29973 "Ley General de las Personas con Discapacidad" es que a través de esta Subgerencia se elaboró la Directiva Regional N°002-2021-GORE-ICA/GRAF [...] cuyo objetivo es adoptar medidas que impulsarán la vinculación laboral de las personas con discapacidad [...]."

Ahora bien, mediante Informe N°218-2022-GORE-ICA-GRAF-SGRH/ICHC de fecha 02 de noviembre del 2022, la asistente social indica lo siguiente: "Que no ha sido posible realizar acciones efectivas con incidencia para el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad y/o de la contratación de un porcentaje no menor al 5% de trabajadores, que sean personas con discapacidad toda vez que a raíz de la pandemia las instituciones se han visto obligadas a realizar reducción de personal y que no se ha convocado a proceso de selección de personal con discapacidad por no contar con presupuestos para cubrir dichas plazas".

Mediante Informe de Precalificación N°42-2023-GORE-ICA/STPAD-CASJ, de fecha 19 de octubre del 2023, la Secretaría Técnica PAD, recomienda: (...) 13.2. INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO a JORGE EDUARDO LUCERO VILCA, por la presunta comisión de la falta administrativa prescrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.



Mediante Resolución Gerencial Regional N°197-2023-GORE-ICA/GRAF del Órgano Instructor, de fecha 24 de octubre de 2023, (**notificada con fecha de 25 de octubre del 2023 a las 12:20 PM horas**), el Gerente Regional de Administración y Finanzas, CPC Luis Alberto Condori Yanayaye, resuelve:

PRIMERO.- INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra JORGE EDUARDO LUCERO VILCA, por haber incurrido en la presunta comisión de la falta incurrida estipulada en la Ley del Servicio Civil prescrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057, concordante con el artículo 100° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, imputándole que incumplió lo establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; y lo dispuesto en el artículo 16° de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleador Público por haberse incumplido la cuota de empleo de personas con discapacidad (...) por la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS.**

Que, Jorge Eduardo Lucero Vilca, al encontrarse debidamente notificado del acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, y al haberse transcurrido el plazo permitido por ley presento su descargo dentro del plazo establecido, por lo tanto corresponde continuar con el trámite del procedimiento.

A través del Informe Final del Órgano Instructor N°032-2023-GORE-ICA-GRAF, de fecha 01 de diciembre del 2023, el Gerente Regional de Administración y Finanzas, CPC. Luis Alberto Condori



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Yanayaye, recomienda: (...) VIII. SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS a JORGE EDUARDO LUCERO VILCA, *por la falta disciplinaria prescrita en el artículo 85° inciso d) de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil*, concordante con el artículo 100° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N°30057, imputándole que incumplió lo establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; y lo dispuesto en el artículo 16° de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleador Público por haberse incumplido la cuota de empleo de personas con discapacidad.

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

De la información acopiada en la investigación preliminar, se tienen los siguientes documentos:

- Resolución Directoral N°D000094-2022-CONADIS-DFS de fecha 24 de octubre del 2022, emitido por el Mg. Julio Hernan Lainez Bautista - Director II de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS, documento mediante el cual se sanciona al Gobierno Regional de Ica con una multa equivalente a doce (12) UIT, por la comisión de la infracción contemplada en el literal c) del numeral 81.4 del artículo 81° de la Ley 29973 referida a "El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad", calificada como muy grave.
- Resolución Directoral N°D000096-2023-CONADIS-DFS de fecha 14 de abril del 2023, emitido por el Mg. Victor Hugo Vargas Chavarri - Director II de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS, mediante el cual se declara consentida la Resolución Directoral N°D000094-2022-CONADIS-DFS y ordena se remita los actuados administrativos a la Oficina de Administración para el inicio de la Ejecución Coactiva.
- Oficio N°D000407-2023-CONADIS-OAD de fecha 09 de agosto del 2023, documento mediante el cual nos ponen a conocimiento la Resolución de Ejecución Coactiva N° 01 recaída en el Expediente N°041-2023-CONADIS-EC que requiere que el Gobierno Regional de Ica en el plazo de 07 días cumpla con cancelar el monto de S/. 55,200.00 soles.



NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

En el presente caso, se habrían vulnerado las siguientes normas:

- a) Se incumplió con lo establecido en el numeral 49.1 del artículo 49° de la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece: "*Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal*".
- b) Infracción contemplada en el literal c) del numeral 81.4 del artículo 81° de la Ley N°29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, referida a "*El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad*", calificada como muy grave.
- c) Lo establecido en el numeral 53.1 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP y modificado por Decreto Supremo N°013-2019-MIMP, que establece: "*Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad*".



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



del total de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente".

- d) Finalmente, lo previsto en el ítem 1.2 – Funciones Generales y 4.2 Funciones Específicas de la Oficina de Administración del Potencial Humano (Recursos Humanos) establecidas en el Manual de Organización y Funciones de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Ica.

De este modo, las antes mencionadas, se encontrarían inmersa en el artículo 85° inciso d) **La negligencia en el desempeño de las funciones** de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil.

FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE ARCHIVA, ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN

En relación a la tipificación de conductas o infracciones sancionables, el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, señala que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en las normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía, las cuales son aplicables a los procesos disciplinarios por imperio del artículo 92° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Al respecto, entre un servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública.¹

Por esa razón, quienes integran la Administración Pública como funcionarios o servidores adquieren una vinculación especial con el Estado que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados. Las exigencias que recaerán sobre estos serán mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado. De ahí que a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse, y se les exija no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente.

Así, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal y el cumplimiento de los principios éticos, deberes y obligaciones que impone la función pública, la Administración cuenta con la potestad disciplinaria, la cual le sirve para tutelar su organización. Esta garantiza su orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas. Es un medio que permitirá finalmente encausar la conducta de los funcionarios y servidores, sancionando cualquier infracción que pudiera afectar el servicio o la función pública asignada y, por ende, los fines del Estado.

En el presente caso vemos que al servidor investigado se le imputa la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal "d) Negligencia en el desempeño de sus funciones" del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil.

¹ GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. *Derecho disciplinario en Colombia. "Estado del arte"*. En: *Derecho*



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

*"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Comemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*



En este contexto, debemos recordar que para enervar el principio de presunción de inocencia las autoridades administrativas deben contar con medios probatorios idóneos que, al ser valorados debidamente, produzcan certeza de la culpabilidad de los administrados en los hechos que les son atribuidos. Así, *"la presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos estos elementos formando convicción"*².

El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto, sino relativo; precisando lo siguiente: *"parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculada también con que dicho derecho incorpora una presunción «iuris tantum» y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria"*³. Por esa razón, para enervar el principio de presunción de inocencia las entidades están obligadas a realizar una mínima actividad probatoria que permita contar con los elementos suficientes para generar certeza de la culpabilidad del administrado en los hechos que le son atribuidos.

Es pues en esa línea que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 274444, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente, según los cuales, en el procedimiento administrativo la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que impulsen el procedimiento y recaben tantos medios probatorios como sean necesarios para arribar a una conclusión acorde con la realidad de los hechos⁵.

Evidentemente, los principios de impulso de oficio y verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la Entidad haya comprobado objetivamente que el servidor cometió la falta que le fue atribuida, podrá declararlo culpable y sancionarlo. Por ello, es obligación de la Entidad agotar todos los medios posibles para determinar su



² MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 441.

³ Sentencia recaída en el expediente N° 2440-2007-PHC/TC, fundamento quinto.

⁴ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS TÍTULO PRELIMINAR

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.3. Principio de impulso de oficio. - Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

(...)

1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público".



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

*"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*



culpabilidad en resguardo de la función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados.

Esta forma en la que debe operar la administración pública guarda vinculación con el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de objetividad y razonabilidad que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *"Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"*⁵.

De manera que toda autoridad administrativa que pretenda imponer una sanción a un administrado estará obligada a realizar una mínima actividad probatoria para comprobar objetivamente que este es culpable del hecho que se le atribuye, lo que implica actuar de oficio determinadas pruebas o diligencias según la naturaleza de los hechos investigados. De lo contrario, como bien afirma el Tribunal Constitucional, *"el procedimiento administrativo disciplinario sólo se convertiría en un ritualismo puramente formal de descargos, alejado por completo de la vigencia del «debido proceso»"*⁶.

SOBRE EL ANÁLISIS DEL DESCARGO QUE NO FUERON TRAMITADOS EN LA ETAPA INSTRUCTIVA

Esta Autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario; es decir, la Subgerente de Gestión de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Sancionador, advierte que, en la etapa del procedimiento administrativo disciplinario (fase instructiva), el órgano instructor no ha tenido en cuenta la normativa que menciona Jorge Lucero Vilca en su descargo, situación que nos permite realizar un mejor análisis de los hechos, motivo por el cual, en virtud al principio de verdad material establecido en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444: *"No existe impedimento para que la entidad pueda verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellos"*, por lo que, se procederá a evaluar el descargo presentado por el ex servidor investigado, los cuales versan bajo los siguientes términos:

El ex servidor en los fundamentos para el archivo de la denuncia señala los siguientes puntos que se han tomado en cuenta para el análisis del presente PAD (alegatos de defensa):

(...)

⁵ Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC.

⁶ Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 0201- 2004-PA/TC.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Comemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



DECIMOCUARTO: (...) que como Subgerente de Recursos Humanos no se mantuvo actualizada las estadísticas de personal con el que cuenta el GORE Ica, y de conducir los procesos técnicos de reclutamiento, no precisando en que reglamento se señala que el Subgerente de Recursos Humanos tenga como función deba mantener actualizada las estadísticas de recursos humanos; debe señalarse enfáticamente que la Subgerencia de Recursos Humanos siempre ha tenido actualizada la nómina de personal, tal es el caso que son los especialistas en remuneraciones quienes manejan la data de personal con toda la información que pudiera contenerse en el AIRSH términos que debe precisarse en la imputación de cargos.

(...)

DECIMOSEXTO: Con relación a este punto cabe señalar que la Entidad del Gobierno Regional de Ica, conforme lo ha evidenciado la Asistente Social, se vio en la necesidad de reducir personal administrativo como consecuencia de la pandemia; aunado al insuficiente presupuesto para contratar personal, debido a las restricciones presupuestales impuestas por el MEF; situación que se viene dando desde años atrás hasta la actualidad; razón por la cual desde siempre el Gobierno Regional de Ica nunca ha cumplido con la cuota de empleo de personas con discapacidad.

En cuanto a la existencia de restricciones normativas para contratar nuevo personal en las Entidades en el año 2021 y 2022.

DECIMOSEPTIMO: Sobre el particular se señala:

- Para el año 2021, para la Contratación de personal bajo el régimen del **Decreto Legislativo 1057 – Régimen CAS**, surgió un impedimento legal con la expedición de la Ley N°31131, la cual se puso en vigencia desde el **10 de marzo del 2021**, la cual dispuso en el segundo párrafo de su artículo 4° que: "(...) A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, ninguna Entidad del Estado podrá contratar personal a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios, con excepción de aquellas contrataciones que se encontraran vigentes y que sean necesarias de renovar a efectos de no cortar el vínculo laboral de los trabajadores con vínculo vigente, en tanto se ejecute lo dispuesto en el artículo 1° de la presente ley (...)". **Prohibición que deja establecida la imposibilidad de contratar personal bajo el régimen CAS, la cual se mantuvo vigente hasta el 14 de diciembre del mismo año.**
- Para el caso de la contratación de personal bajo el régimen del **Decreto Legislativo 276 para el año 2021**, subsistía un impedimento legal para la contratación de personal bajo dicho régimen, el cual se encontraba establecido en el artículo 8° que establece medidas en materia de personal en la Ley N°31084 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021; la cual establecía prohibición de ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento salvo en algunos supuestos como los contenidos en los literales m) y n) del artículo en comento que consignaban el supuesto de ingreso de personal por mandato de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada y el



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Comemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



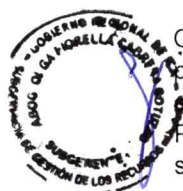
nombramiento de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud.

- Asimismo, para el año 2022, se encontraba subsistente la prohibición de ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento salvo en algunos supuestos contenidos en los literales c) y ñ) del artículo 8° de la Ley N°31365 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.

Por lo tanto, al existir impedimentos normativos que restringen la incorporación de personal en la Entidad así como también déficit presupuestal, teniendo en cuenta además que si bien es cierto una de las funciones generales de la oficina de recursos humanos es mantener actualizada la información estadística del potencial humano con que cuenta el Gobierno Regional de Ica, el exsubgerente en sus descargos indica que contaba con un especialista en remuneraciones quien era la persona de manejar la data de personal, entendiéndose así que era responsabilidad de dicho trabajador en todo caso advertir que no se estaba cumpliendo con la cuota de empleo de personas con discapacidad.

En ese sentido, en cuanto a la presunta comisión de esta falta disciplinaria, es posible apreciar que no se ha recabado las pruebas suficientes para acreditar la realización de dicha falta disciplinaria.

CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD Y GRADUACIÓN DE DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN



Que, el artículo 87 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
NO APLICA, ya que se existía restricciones normativas para contratar personal en el año 2021 y 2022.	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
NO APLICA	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



NO APLICA, toda vez que había personal asignado para manejar dicha información.	
Circunstancias en que se comete la infracción.	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
NO APLICA.	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
NO APLICA	
Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
NO APLICA	
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
NO APLICA	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
NO APLICA	
Beneficio ilícitamente obtenido.	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
NO APLICA	
Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
NO APLICA	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
NO APLICA	



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Comemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Subsanación voluntaria.	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
NO APLICA	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
NO APLICA	
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
NO APLICA	

Que, previa revisión y análisis de los descargos presentados, conjuntamente con los antecedentes que conforman el expediente administrativo, y en estricta observancia de los principios de objetividad e imparcialidad, esta autoridad (Órgano Sancionador), es del criterio que, corresponde absolver de los cargos al ex servidor Jorge Eduardo Lucero Vilca, a tenor de los siguientes fundamentos fácticos y jurídicos:

En el presente caso no existen suficientes medios probatorios determinantes para la configuración de la falta disciplinaria por "negligencia en el desempeño de sus funciones", puesto que, con el análisis de la normativa señalada en el presente informe, y con la fundamentación de su descargo la cual es desarrollada de manera clara, precisa y concreta en sus argumentos de defensa, y motivando las razones por las cuales no se habría configurado la comisión de la falta administrativa imputada al ex servidor Jorge Eduardo Lucero Vilca.

Por lo que, de la revisión de los actuados se evidencia que no contamos con medios probatorios que acrediten la comisión de la falta, al contrario, existe normativa que restringe el ingreso de personal al sector público durante los años 2021 y 2022, así como también restricciones presupuestales impuestas por el MEF.

Siendo así, por lo expuesto, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, corresponde la absolución de los cargos imputados al ex servidor Jorge Eduardo Lucero Vilca, por la presunta comisión de la falta disciplinaria contemplada en el inciso I) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

*"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Comemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*



MEDIOS PROBATORIOS QUE HAN SERVIDO DE SUSTENTO PARA LA ABSOLUCIÓN Y ARCHIVO:

- El descargo presentado por el ex servidor investigado Jorge Eduardo Lucero Vilca, quien advierte ciertos puntos que no se han tenido en cuenta al momento de emitir su informe instructor.
- Artículo 4° de la Ley N°31131, que habla de la eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS.
- Artículo 8° de la Ley N°31084 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, la cual establece la prohibición de ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento.
- Artículo 8° de la Ley N°31365 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, en la cual subsiste la prohibición de ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento.

SOBRE EL INFORME ORAL

Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.

"Artículo 112.- Informe Oral

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 tres (03) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral".

Asimismo, el numeral 93.2 del artículo 93° de la Ley del Servicio Civil dispone: "93.2 Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única".

No obstante, es menester indicar que la no realización del informe oral, en determinados casos, no genera una vulneración al debido procedimiento en tanto y en cuanto el procedimiento sea preponderantemente escrito, y siempre y cuando se la haya brindado al procesado la oportunidad de presentar sus descargos. En efecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

"Sobre el particular es importante precisar que el recurrente se ha desistido de la programación de fecha y hora para realizar su informe oral.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

*"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Comemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*



En la misma línea, la Gerencia de Política de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N°111-2017-SERVIR/GPGSC, ha señalado lo siguiente:

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

En este sentido, el hecho de no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del impugnante, puesto que éste ha podido presentar sus descargos por escrito a fin de sustentar su defensa, los cuales han sido valorados por la Entidad.

Asimismo, cabe precisar que, en el presente caso, el ex servidor interpuso sus descargos, los cuales fueron evaluados oportunamente en la fase instructiva, sin embargo, en esta correspondiente etapa, se dispuso también el análisis de los mismos junto a sus alegatos de defensa en virtud al principio de verdad material, cumpliendo con el debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.

En consecuencia, se advierte que, en el presente caso, la no realización del informe oral, en el marco de lo señalado en el artículo 93° de la Ley N°30057 y en el artículo 112° de su Reglamento General, no genera una vulneración al debido procedimiento y el derecho de defensa del ex servidor Jorge Eduardo Lucero Vilca, con lo cual, la emisión de la presente resolución devendría en un acto válido, en aplicación del numeral 14.2.3. del artículo 14° del TUO de la Ley N°27444.

Se observa además que en escrito a parte de sus descargos de defensa solicita la prescripción del inicio de PAD bajo el sustento que cuando la denuncia de control proviene de una autoridad de control, se entiende que la Entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario a cargo de la conducción de la Entidad, indicando que la autoridad de control estaría recayendo en CONADIS a través de la Subdirección de Infracción y Sanciones de la Dirección de Fiscalización y Sanciones y que el 16 de mayo del 2022 el Gobierno Regional de Ica toma conocimiento de la comisión de la presunta falta disciplinaria mediante oficio remitido por CONADIS habiendo transcurrido 01 año, 05 meses y 10 días.

En el presente caso se debe tener en cuenta que dicha denuncia **NO PROVIENE DE UNA AUTORIDAD DE CONTROL (Contraloría General de la República y/o Órgano de Control Institucional)**, ya que no existe en el presente caso un Informe de Acción Posterior emitido por dichas autoridades que recomiende el deslinde de responsabilidades, es más tampoco existe documento alguno emitido por CONADIS que recomiende una investigación, ya que dicha investigación se inicia de oficio por la Gerencia General Regional que al recepcionar el Oficio N°D002358-2022-CONADIS-DFS mediante el cual se advierte que se ha iniciado un PAS contra el Gobierno Regional de Ica remitiendo los actuados a la oficina de Secretaría Técnica el **25 de octubre del 2022** a fin de que realice un deslinde de responsabilidades siendo su fecha máxima para emitir pronunciamiento un (1) año es decir hasta el **25 de octubre del 2023**, fecha en que el ex servidor fue notificado con la



GOBIERNO REGIONAL DE ICA

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



resolución de inicio de PAD, es decir dentro del plazo; en ese sentido, el presente proceso administrativo disciplinario **NO SE ENCONTRARÍA PRESCRITO**.

Que, estando a lo expuesto, de conformidad con el régimen disciplinario previsto en la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM y la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015 -SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE, y de conformidad con las facultades conferidas mediante Resolución Directoral N°0031-2024-DIRESA-OGESS-AM/D, de fecha 15 de enero de 2024.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.– **ARCHIVAR** de la sanción administrativa disciplinaria del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario al ex servidor Jorge Eduardo Lucero Vilca, respecto a la presunta comisión de la falta tipificada en el inciso d) *Negligencia en el desempeño de sus funciones*, del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057.

ARTÍCULO SEGUNDO.– **NOTIFICAR** la presente Resolución al ex servidor Jorge Eduardo Lucero Vilca, de conformidad al régimen de notificaciones dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO TERCERO. – **REMITIR** copia la presente resolución y los actuados recaídos en el Exp.039-2023-ST a la Secretaria Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para su custodia y archivo.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE;

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

ABOG. OLGA FIORELLA CABRERA GOTUZZO
SUBGERENTE