



 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Resolución Gerencial Regional N° 026-2021-GORE-ICA/GRDE

Ica, 30 de diciembre de 2021

VISTO.- La Nota N° 176-2020-GORE-ICA-GRDE-DRA de fecha 23 de octubre de 2020, de la Dirección Regional Agraria de Ica nos hace llegar el Recurso de Apelación contra la interpuesto por doña LUISA AGUSTINA HERNÁNDEZ RAMOS contra la Resolución Directoral Regional N° 001-2020-GORE-ICA-DRA de fecha 06/01/2020; por la cual se impone Sanción Disciplinaria de Tres (03) días de Suspensión sin Goce de Remuneraciones, por la Comisión de la Falta de Carácter Disciplinario, y; Informe N° 093-2021.GORE-ICA-GRDE/NFGM.

CONSIDERANDO:



Que, mediante la Nota N° 176-2020-GORE-ICA-GRDE-DRA de fecha 23 de octubre de 2020, la Dirección Regional Agraria de Ica nos hace llegar el Recurso de Apelación contra la interpuesto por doña LUISA AGUSTINA HERNÁNDEZ RAMOS contra la Resolución Directoral Regional N° 001-2020-GORE-ICA-DRA de fecha 06/01/2020; por la cual se impone Sanción Disciplinaria de Tres (03) días de Suspensión sin Goce de Remuneraciones, por la Comisión de la Falta de Carácter Disciplinario;

Que, en ese sentido, el quinto considerando de la Resolución Directoral Regional N° 001-2020-GORE-ICA-DRA de fecha 06/01/2020, establece: "Mediante Informe N° 249-2019-GORE-ICA-DRA-OA/EP el Área de Personal de la Oficina de Administración, da cuenta que la servidora doña Luisa Agustina Hernández Ramos, ha incurrido en varias faltas inasistencias justificadas extemporáneamente, por lo que se considera tener en cuenta el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, por lo que considera se aplique una sanción administrativa de Suspensión de Tres (03) días sin goce de remuneraciones, por la comisión de la falta de carácter disciplinario contempladas en el artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057 "las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince días (15) no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, es considerado falta de carácter disciplinario;

Que, en tal sentido, Resolución Directoral Regional N° 001-2020-GORE-ICA-DRA de fecha 06/01/2020, Resuelve: "Imponer Sanción Disciplinaria de Tres (03) días de suspensión sin goce de remuneraciones, a la Servidora Lic. Adm. LUISA AGUSTINA HERNANDEZ RAMOS, por la comisión de falta de carácter disciplinario descrita en la parte consideraciones expuestas;

RESPECTO AL RECURSO DE APELACIÓN. -

Que, el Artículo 191° de la Constitución Política del Perú señala que: "Los Gobiernos Regionales, gozan de autonomía política, económica y



GOBIERNO REGIONAL DE ICA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

administrativa en los asuntos de su competencia", norma constitucional concordante con los Artículos 2° y 4° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobierno Regionales y sus leyes modificatorias, que establece: "Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya finalidad esencial es fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantiza el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas Nacionales, Regionales y Locales de desarrollo;

Que, en el caso concreto, el Gobierno Regional de Ica, ha dictado el Decreto Regional N° 001-2004-GORE-ICA de fecha 24 de Junio de 2004, que aprueba el Reglamento de Desconcentración Administrativa de Competencia y Facultades Resolutivas del Gobierno Regional de Ica, modificado por el Decreto Regional N° 001-2006-GORE-ICA/PR de fecha 12 de Abril de 2006; que establece en el Artículo Cuarto lo siguiente: ***"Las Direcciones Regionales Sectoriales de Agricultura, Producción, Energía y Minas y Comercio Exterior, Turismo y Artesanía a través de sus órganos desconcentrados resolverán en Primera Instancia los procedimientos administrativos sobre la materia de su competencia, a través de Resolución Directoral; corresponderá a la Sede Regional la Segunda Instancia, y resolverá a través de Resoluciones Directorales Regionales"***. Disposiciones que resulta concordante con el numeral 3) del citado Decreto Regional que literalmente prescribe: ***"La Gerencia Regional de Desarrollo Económico, resolverá en Segunda Instancia: (...) 3.1) Los Recursos de Apelación procedentes de las Direcciones Regionales de Agricultura, de Producción, de Energía y Minas, de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía (...)"***;

Que, por otro lado, el artículo 206° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento administrativo General, regula la facultad de contradicción: "206.1) conforme a lo señalado en el artículo 109°, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente";

Que, de conformidad con los artículos 207° y 209° del acotado cuerpo legal, el recurso de Apelación es un recurso administrativo que "se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado a superior jerárquico";

Que, el recurso impugnativo de apelación se funda en la relación de jerarquía que existe entre la autoridad que expidió la resolución y el superior jerárquico inmediato, con la finalidad que éste examinando los actos de



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

subalterno, los modifique, sustituya, revoque, suspenda o anule, por haber incurrido presumiblemente en error, vicio o irregularidad procedimental, que conforme a criterio del apelante podría ocasionarle perjuicio irreparable si la resolución no fuera enmendada oportunamente;

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO SOBRE EL PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA AUTORIDAD QUE DEBE INTERVENIR COMO ÓRGANO INSTRUCTOR EN CASO DE DISCREPANCIA CON LA PROPUESTA CONTENIDA EN EL INFORME DE PRECALIFICACIÓN:

Que, a manera de ilustración, de conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 -Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, el Tribunal del Servicio Civil tiene a su cargo, en segunda y última instancia administrativa, la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las siguientes materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo;

Que, en cuanto a la materia referida al régimen disciplinario, el Tribunal del Servicio Civil conoce y resuelve en segunda y última instancia administrativa, los recursos de apelación interpuestos contra las sanciones de suspensión y destitución, tal como lo dispone el artículo 90° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos Nos 075-2016-PCM, 084-2016-PCM, 012-2017-JUS, 117-2017-PCM y 127-2019-PCM;

Que, precisamente, en mérito a los recursos de apelación que viene conociendo el Tribunal del Servicio Civil, se ha detectado que de manera recurrente las entidades incurren en vicios al momento de determinar las autoridades competentes que deben participar como órgano instructor y órgano sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios que llevan a cabo, lo que a su vez ocasiona la declaración de nulidad de dichos procedimientos;

Que, sobre ello, es importante tener en cuenta que en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento General, la determinación de las autoridades competentes que deben participar en el procedimiento administrativo disciplinario como órgano instructor y órgano sancionador, se realiza en función de la sanción propuesta, por lo que las autoridades serán distintas de acuerdo a la sanción que se proponga;

Que, de esta manera, en principio, la autoridad competente que debe intervenir como órgano instructor es inicialmente identificada y propuesta en el Informe de Precalificación que elabora y emite la Secretaría Técnica de la





"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

respectiva entidad. No obstante lo señalado, ante la discrepancia con la propuesta contenida en el citado Informe de Precalificación, surge una situación de incertidumbre respecto a la forma o el procedimiento que debería observarse para determinar al órgano instructor competente;

Que, tal situación de incertidumbre es de necesario esclarecimiento habida cuenta que las entidades en su obrar diario requieren contar con criterios de aplicación e interpretación normativa que les permitan ejercer su potestad disciplinaria dentro de los marcos de legalidad aplicables, evitándose eventuales declaraciones de nulidad de sus procedimientos administrativos disciplinarios;

Que, frente a dicha situación y de conformidad con el principio de seguridad jurídica, en virtud del cual, sobre la base de la predictibilidad, los administrados deben tener certeza de la forma de aplicación de las normas y de las consecuencias que les deparan, evitándose de este modo la incertidumbre y la imprevisibilidad; este Tribunal del Servicio Civil consideró pertinente emitir un precedente que establezca los criterios necesarios sobre el procedimiento para la determinación de la autoridad competente que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación;

Que, por consiguiente, en uso de la potestad de la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil de emitir precedentes administrativos de observancia obligatoria, con los efectos y alcances precisados en los fundamentos sexto y décimo de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC, se adopta el presente Acuerdo Plenario con la finalidad de incorporar, con la debida amplitud, los fundamentos jurídicos necesarios para establecer un conjunto de directrices resolutivas cuya observancia y aplicación resulte obligatoria a las entidades;

**SOBRE LA DETERMINACIÓN DE LAS AUTORIDADES
COMPETENTES EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO REGULADO POR LA LEY N°
30057 Y SU REGLAMENTO GENERAL:**

Que, entre las garantías y derechos que comprende de modo enunciativo mas no limitativo el principio del debido procedimiento, previsto en el numeral 1.2) del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, se encuentra el derecho referido a obtener una decisión emitida por autoridad competente;

Que, de manera concordante, el numeral 72.1) del artículo 72° del TUO de la Ley N° 27444, establece que la competencia de las entidades tiene su fuente en la Constitución y en la ley, y es reglamentada por las normas administrativas que de aquéllas se derivan. Respecto a ello, Ramón Parada sostiene que "la competencia puede definirse como la medida de la capacidad jurídica de cada órgano o el conjunto de funciones y potestades que el ordenamiento jurídico le atribuye y que por ello está autorizado y obligado a ejercitar";



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Que, a tenor de lo expuesto, la competencia garantiza que los órganos o autoridades actúen en el ámbito de las facultades que le han sido conferidas, por lo que constituye un límite para su actuación y, al mismo tiempo, también constituye una condición necesaria y previa para la validez de un acto administrativo, de conformidad con lo establecido en el numeral 1) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444;

Que, el Tribunal Constitucional al referirse a la validez de los actos sostiene que *"en el ámbito de un Estado Constitucional, para que un acto sea válido, debe cumplir, esencialmente, con tres condiciones formales y con una condición sustantiva. Las condiciones formales son: a) haber sido emitido por el órgano competente (condición de competencia formal); b) haberse circunscrito al ámbito material predeterminado por el sistema jurídico (condición de competencia material); y, c) haberse observado el procedimiento preestablecido para su dictado (condición de procedimiento). La condición sustantiva es que el contenido del acto (lo que ordena, prohíbe o permite), resulte conforme con los derechos, valores y principios sustantivos reconocidos en la Constitución. De ello resulta que un acto puede ser válido desde un punto de vista formal e inválido desde un punto de vista sustantivo, o a la inversa"*;

Que, adicionalmente, el artículo 249° del TUO de la Ley N° 27444 prescribe que el ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse en órgano distinto. Así también, el numeral 2) del artículo 248° del mismo cuerpo normativo contempla el principio del debido procedimiento en materia sancionadora, en virtud del cual resulta necesario que los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora establezcan la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas;

Que, específicamente sobre la potestad sancionadora disciplinaria, el numeral 247.3) del artículo 247° del TUO de la Ley N° 27444 establece que dicha potestad sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia. En razón de ello, el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé las autoridades competentes para intervenir en los procedimientos administrativos disciplinarios, conforme al siguiente detalle:

- "a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.*
- b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.*





“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción”.

Que, cabe precisar que la sanción de amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada, de conformidad con lo establecido en el artículo 89° de la Ley N° 30057;

Que, la vista de lo que antecede, se aprecia que la competencia de las autoridades que deben intervenir como órgano instructor y órgano sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, se determina en función de la sanción, conforme se resume en el siguiente cuadro:

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación Escrita	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato	Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad



Sobre la participación y el rol de la Secretaría Técnica en el procedimiento administrativo disciplinario:

Que, el artículo 92° de la Ley N° 30057 establece que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben contar con el apoyo de un(a) Secretario(a) Técnico(a), que de preferencia debería ser abogado, pudiendo ser un servidor civil de la entidad, en adición a sus funciones, precisándose que no tiene capacidad de decisión y que sus informes u opiniones no son vinculantes;

Que, el rol del (la) Secretario(a) Técnico(a) en el procedimiento administrativo disciplinario se circunscribe a precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria, así como las demás funciones señaladas en el numeral 8.2) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, como parte de dichas funciones, puntualmente en el literal f) del numeral 8.2) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC se señala que el (la) Secretario(a) Técnico(a) debe emitir el informe correspondiente que contiene los



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento;

Que, desde luego, el (la) Secretario(a) Técnico(a) al identificar la posible sanción a imponerse debe sujetarse a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, de manera que la sanción propuesta en el Informe de Precalificación guarde proporción con el nivel de gravedad que el hecho imputado representa para el adecuado funcionamiento de la entidad;

Que, en esa línea, se aprecia que el (la) Secretario(a) Técnico(a) tiene como parte de sus funciones identificar la posible sanción a imponerse y, de acuerdo a ello, identificar también al órgano instructor competente que debería dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario. Tales propuestas deben estar contenidas en el Informe de Precalificación que se emita;

Sobre el procedimiento a seguir en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación:

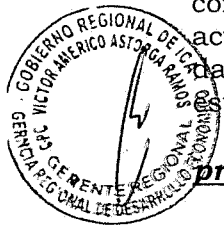
Que, desde esta perspectiva, la identificación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario, en principio, la realiza el (la) Secretario(a) Técnico(a) a través del Informe de Precalificación. No obstante lo señalado, pueden presentarse diversas situaciones en relación a la asignación de dicha competencia, ya sea porque el órgano instructor inicialmente identificado y propuesto no coincide con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación, o porque existe otra autoridad que se considera competente para intervenir como órgano instructor en el procedimiento;

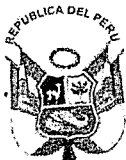
Que, no debe perderse de vista, como ya se indicó, que en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento General, la determinación de las autoridades competentes que deben intervenir como órgano instructor y órgano sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, se realiza en función de la sanción propuesta. De allí que, las discrepancias en torno a la competencia se encuentren directamente relacionadas con la propuesta de sanción;

Que, en ese contexto, sobre la competencia de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario, podrían presentarse los supuestos siguientes:

• Primer Supuesto:

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de suspensión temporal sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el





"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe inmediato; sin embargo, éste no se considera competente y, en cambio, considera que correspondería proponer la sanción de destitución, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor sería el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces.

- Segundo Supuesto:

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de destitución, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; sin embargo, éste no se considera competente y, en cambio, considera que correspondería proponer la sanción de suspensión temporal sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor sería el jefe inmediato.

- Tercer Supuesto:

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de suspensión temporal sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe inmediato; sin embargo, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces se considera competente para intervenir como órgano instructor, pues estima que la sanción que correspondería proponer sería la de destitución.

- Cuarto Supuesto:

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de destitución, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; sin embargo, el jefe inmediato se considera competente para intervenir como órgano instructor, pues estima que la sanción que correspondería proponer sería la de suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses.

- Quinto Supuesto:

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de amonestación escrita, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe inmediato; sin embargo, éste considera que correspondería proponer la sanción de destitución, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor sería el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces.

Que, ante tales supuestos, cabe señalar que el numeral 9.2) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha previsto que los conflictos de



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

competencia que pudiesen presentarse entre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, ya sea porque consideren que cuentan con competencia o que carecen de ella, deben ser resueltos por la máxima autoridad administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444;

Que, al respecto, el artículo 93° del TUO de la Ley N° 27444, establece que el órgano administrativo que se estime incompetente para la tramitación de un asunto remite directamente las actuaciones al órgano que considere competente. En caso que este último tampoco se considere competente se producirá un conflicto de competencia negativo, de conformidad con el artículo 94° del mismo cuerpo normativo;

Que, por otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 95° del TUO de la Ley N° 27444, en el supuesto que un órgano se considere competente requiere de inhibición al que está conociendo del asunto, el cual si está de acuerdo, envía lo actuado a la autoridad requirente para que continúe el trámite; sin embargo, si la autoridad requerida no está de acuerdo y sostiene su competencia, se producirá un conflicto de competencia positivo;

Que, atendiendo a tales consideraciones, en observancia de lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 y en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en caso que ninguna autoridad se considere competente para intervenir como órgano instructor (conflicto de competencia negativo) o en caso que más de una autoridad se considere competente para intervenir como órgano instructor (conflicto de competencia positivo), la máxima autoridad administrativa de la entidad tendrá a su cargo la resolución del conflicto de competencia;

Que, siguiendo esta línea de análisis, en cuanto al *primer supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de suspensión y, por ende, propone como órgano instructor al jefe inmediato; sin embargo, éste no asume competencia pues considera que correspondería proponer la sanción de destitución, por lo que el órgano instructor debería ser el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; corresponderá tener en cuenta las indicaciones siguientes:

- De conformidad con el artículo 93° del TUO de la Ley N° 27444, si el jefe inmediato considera que no es competente, deberá remitir directamente las actuaciones al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, exponiendo las razones por las que no se considera competente. Si éste se encuentra de acuerdo con las razones expuestas por el jefe inmediato, asumirá competencia como órgano instructor.

- Si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces tampoco se considera competente para intervenir como órgano instructor, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia negativo.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

En lo concerniente al *segundo supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de destitución y, por ende, propone como órgano instructor al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; sin embargo, éste no asume competencia pues considera que correspondería proponer la sanción de suspensión, por lo que el órgano instructor debería ser el jefe inmediato; corresponderá tener en cuenta las indicaciones siguientes:

• De conformidad con el artículo 93° del TUO de la Ley N° 27444, si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces considera que no es competente, deberá remitir directamente las actuaciones al jefe inmediato, exponiendo las razones por las que no se considera competente. Si éste se encuentra de acuerdo con las razones expuestas por el jefe de recursos humanos, asumirá competencia como órgano instructor.

• Si el jefe inmediato tampoco se considera competente para intervenir como órgano instructor, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia negativo.



Respecto al *tercer supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de suspensión y, por ende, propone como órgano instructor al jefe inmediato; sin embargo, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces también se considera competente para intervenir como órgano instructor, pues estima que la sanción que correspondería proponer sería la de destitución; deberá tenerse en cuenta las indicaciones siguientes:

• De conformidad con el artículo 95° del TUO de la Ley N° 27444, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces requerirá al jefe inmediato la inhabilitación. Si éste está de acuerdo le enviará los actuados.

• Si el jefe inmediato sostiene su competencia y no accede al requerimiento formulado por el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia positivo.

Sobre el *cuarto supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de destitución, y, por ende, propone como órgano instructor al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; sin embargo, el jefe inmediato también se considera competente para intervenir como órgano instructor, pues estima que la sanción que correspondería proponer sería la de suspensión; deberá tenerse en cuenta las indicaciones siguientes:

• De conformidad con el artículo 95° del TUO de la Ley N° 27444, el jefe inmediato requerirá al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces la inhabilitación, si éste está de acuerdo le enviará los actuados.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

• Si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces sostiene su competencia y no accede al requerimiento formulado por el jefe inmediato, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia positivo.

Por último, en cuanto al *quinto supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de amonestación escrita y, por ende, propone como órgano instructor al jefe inmediato; sin embargo, éste no asume competencia pues considera que correspondería proponer la sanción de destitución, por lo que el órgano instructor debería ser el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; corresponderá tener en cuenta las indicaciones siguientes:

• Si el jefe inmediato considera que no es competente, deberá emitir directamente las actuaciones al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, exponiendo las razones por las que no se considera competente.

• Si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces se encuentra de acuerdo con las razones expuestas por el jefe inmediato, asumirá competencia como órgano instructor, debiendo variar la falta, pues se entiende que, al proponerse inicialmente la sanción de amonestación escrita, ha debido imputarse una falta leve prevista en el Reglamento Interno de Servidores Civiles; por lo que, corresponderá recalificar el hecho en alguna falta prevista en el artículo 85° de la Ley N° 30057 o las demás que señale la ley.

• Si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces tampoco se considera competente para intervenir como órgano instructor, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia negativo.

Que, ante otros posibles supuestos, deberá procederse conforme a lo previamente señalado, según se trate de un conflicto de competencia positivo o negativo. Asimismo, cabe resaltar que las autoridades deberán motivar de manera clara y precisa las razones por las que consideran que cuentan con competencia o que carecen de ella, fundamentando su apartamiento de la sanción propuesta en el Informe de Precalificación;

Que, finalmente, resulta necesario mencionar que en estricta observancia del deber de responsabilidad, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la obligación de asumir la competencia que pudiese alcanzarles como órgano instructor u órgano sancionador y cumplir a cabalidad con las funciones inherentes a tales roles, debiendo tener presente que "la demora o negligencia en el ejercicio de la competencia o su no ejercicio cuando ello corresponda" constituye falta disciplinaria, de conformidad con el numeral 74.3) del artículo 74° del TUO de la Ley N° 27444, en concordancia con el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, razón por la cual se exhorta a las citadas autoridades a no evadir su competencia ni eludir las funciones que la ley les asigna como órgano instructor u órgano sancionador, según sea el caso;





"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM:

Que, mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹¹ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014;

Que, en ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, en concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de 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-PE13, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores





"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057;

Que, por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Que, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC14, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.





"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

Que, en ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes;

SOBRE EL CASO CONCRETO:

Que, conforme se advierte de la resolución impugnada, la impugnante fue sancionada por la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haberse acreditado sus ausencias injustificadas a su centro de labores, conforme al siguiente detalle:

Table with 5 columns: LUNES, MARTES, MIERCOLES, JUEVES, VIERNES. Rows show dates and attendance status (Asistió, Justifico, F). Example: 3 Asistió, 4 F justifico, 5 F Justifico, 6 F Justifico, 7 F Justifico.

Que, ahora bien, sobre la falta imputada, se tiene que el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil establece que: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario;

Que, realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada a la impugnante se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna;

Que, asimismo, de la norma antes mencionada se puede concluir que el supuesto de hecho de la misma establece que un servidor incurrirá en falta de carácter disciplinario si se ausenta injustificadamente por más de tres (3) días consecutivos, o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

(30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario; siendo la consecuencia jurídica la sanción de suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario;

RESPECTO A LOS CERTIFICADOS MEDICOS:

Que, con relación a los certificados médicos particulares, nos acogemos a lo dispuesto el numeral 6.3) de la Directiva N° 006-GG-ESSALUD-2009, "Normas para el Canje de Certificados Médicos Particulares por Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT", el Certificado Médico es definido como "(...) el documento que habitualmente expiden los médicos después de una prestación y a solicitud del interesado. Pretende informar a otros de los procedimientos diagnósticos y/o tratamientos (incluyendo el descanso médico), que fueron necesarios para su recuperación (...)"

Que, por su parte, el artículo 24° de la Ley N° 26842 - Ley General de Salud establece que la expedición de certificados directamente relacionados con la atención de pacientes como un acto de ejercicio profesional de la medicina, y como tal, sujeto a vigilancia del correspondiente colegio profesional. Asimismo, el artículo 78° del Código de Ética del Colegio Médico del Perú define el certificado médico como el documento destinado a acreditar el acto médico realizado;

Que, de lo que se desprende que, *a priori*, todo certificado médico emitido por profesional competente constituye documento suficiente para acreditar la enfermedad de un trabajador determinado y, por tanto, para sustentar la inasistencia al centro de labores;

Que, cabe señalar que el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 establece que como falta las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario; no obstante, considerando lo expuesto en los numerales precedentes, se advierte que no se configura la falta imputada;

Que, nótese que en este procedimiento no se está evaluando si la impugnante presentó o no oportunamente la justificación de su inasistencia, sino únicamente si medió una causa objetiva y razonable para no presentarse a laborar. Si la impugnante no cumplió con presentar los documentos de justificación dentro del plazo que establezcan los documentos de gestión de la Entidad, no es mérito para imponer una sanción con ocasión de la inasistencia *per se*;

SOBRE LOS PLAZOS PARA PRESENTAR EL CERTIFICADO

MÉDICO:

Que, el otorgamiento de las licencias por salud se encuentra supeditado a la presentación del respectivo certificado médico. A través del



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Informe Técnico N° 1129-2018-SERVIR/GPGSC, este ente rector se ha pronunciado sobre los datos que debe contener un certificado médico para ser considerado válido por la entidad;

Que, sin embargo, no se ha regulado de manera general el plazo que tiene el servidor para justificar su ausencia ante la entidad con el certificado médico. Solo en el régimen regulado por el Decreto legislativo N° 276, el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP "Licencias y permisos" exige que aquellos servidores que se hubieran encontrado hospitalizados por enfermedad o accidente deberán presentar el certificado médico dentro de las 24 horas siguientes a su reincorporación al servicio;

Que, por ello, ante la ausencia de un plazo para la presentación del certificado médico por parte de los servidores de otros regímenes, o para los servidores del régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276 que no hubieran sido hospitalizados, corresponde que cada entidad emita las directrices orientadas a fijar dicho plazo aplicando el principio de razonabilidad y así contar con reglas claras que eviten que los servidores se vean perjudicados al realizar justificaciones extemporáneas;

Que, finalmente, en relación a la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario a los servidores que presenten el certificado médico con retraso o extemporáneo, advertimos que para tal propósito previamente la entidad (Gobierno Regional de Ica) debió haber fijado en su normativa interna (Resolución Ejecutiva Regional N° 0493-2015-GORE-ICA/GR) cuál es el plazo dentro del cual debe regularizarse la inasistencia por descanso médico, pues no se puede hablar de un incumplimiento de plazo si este no ha sido delimitado. De ser así, corresponderá a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios identificar si ello constituiría una falta y, de ser así, subsumir la conducta infractora en la norma presuntamente vulnerada;

SOBRE LA NULIDAD DE OFICIO DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS:

Que, el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, se encuentra establecido los vicios de la acto administrativo que causan su nulidad de pleno derecho;

Que, es así, que de acuerdo con el artículo 3° de la citado TUO de la Ley N° 27444, la validez de un acto administrativo se encuentra sujeta a que éste haya sido emitido conforme al ordenamiento jurídico, es decir, cumpliendo con los requisitos de validez; competencia; objeto o contenido lícito; preciso, posibilidad física y jurídica (para determinar inequívocamente sus efectos) y comprender las cuestiones surgidas de la motivación, finalidad pública; debida motivación y procedimiento regular (cumplimiento del procedimiento previsto para su generación), habiendo establecido en nuestro ordenamiento que todo acto





“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

administrativo es presuntamente válido (presunción iuris tantum), en tanto no sea declarada su nulidad por autoridad administrativa competente, conforme lo dispuesto en el artículo 9° del mismo dispositivo legal;

Que, es preciso señalar que esta declaración de nulidad tiene efectos declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derechos adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro, de acuerdo a lo regulado en el artículo 12° del TUO de la Ley N° 27444;

Que, por su parte, el numeral 213.1) del artículo 213° del mencionado TUO de la Ley N° 27444 establece que en cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10°, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público;

Que, con relación a la facultad de las entidades de la administración pública de declarar la nulidad de oficio de aquellos actos que agraven el interés público, se ha señalado que: **“la resolución que declare la nulidad administrativa de oficio será ejecutiva y sólo puede ser objeto de cuestionamiento a través de la vía contencioso administrativa a cuyo efecto se prevé que por su sola emisión se produce el agotamiento de la vía administrativa”**;

Que, por otro lado, el plazo para declarar la nulidad de oficio de un acto administrativo se encuentra establecido en el numeral 213.3) del artículo 213° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, de la siguiente manera: **“Artículo 213°. Nulidad de oficio.- numeral 213.3)**; La facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe en el plazo de dos (02) años, contando a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos;

Respecto del principio de legalidad:

Que, de conformidad con el numeral 1.1 del artículo IV del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, “Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”;

Que, así, en aplicación del principio de legalidad, las autoridades administrativas tienen el deber de ceñir su actuación al marco de la Constitución, las leyes y en general del derecho; por lo tanto, su actuación debe estar siempre precedida de una norma que justifique su actuación y señale las facultades expresas con las que cuenta para actuar en cada caso particular, quedando expresamente prohibida de irrogarse alguna facultad u actuación que no se encuentre expresamente autorizada por la legalidad antes referida;





GOBIERNO REGIONAL DE ICA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Que, es así que, el artículo 10° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General señala lo siguiente:

"Artículo 10.- Causales de nulidad"

Que, son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14°.
3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o trámites esenciales para su adquisición.
4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma".

Que, en ese orden de ideas, el numeral 213.1) del artículo 213° del citado TUO establece que, en cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10° de dicha norma, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público o lesionen derechos fundamentales;

Que, al respecto, la facultad para declarar la nulidad de oficio de un acto administrativo se encuentra sometida a reglas que deben ser respetadas por la Administración Pública en el ejercicio de dicha facultad, las cuales se detallan a continuación:

- a) **Competencia:** es ejercida por el funcionario superior jerárquico al que emitió el acto a Invalidar o, en caso de no estar sometida a subordinación, por el mismo órgano emisor.
- b) **Plazo:** dos (2) años, contados a partir de la fecha en que el acto administrativo haya quedado consentido.
- c) **Causal:** los actos administrativos que contengan vicios de nulidad contemplados en el artículo 10° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el Interés público o lesionen derechos fundamentales.
- d) **Pronunciamiento sobre el fondo:** además de declararse la nulidad, en caso de contar con los elementos suficientes, se podrá emitir una decisión sobre el fondo del asunto.

Que, citando a Juan Carlos MORÓN URBINA, que "(...) en sede administrativa se dice que un acto ha adquirido firmeza cuando contra dicho acto





GOBIERNO REGIONAL DE ICA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

no procede recurso administrativo alguno, ni tampoco procede la interposición de una demanda contenciosa administrativa. Pero a diferencia de la autoridad de cosa juzgada que es inimpugnable e inmodificable, los actos administrativos aun cuando sean firmes siempre podrán ser modificados o revocados en sede Administrativa";

Que, de esta forma, agrega Juan Carlos MORÓN URBINA, es tan cierto que la cosa decidida no es inmutable ni inimpugnable que la propia Ley de Procedimiento Administrativo General prevé mecanismos para alterar la firmeza de los actos administrativos. Dichos mecanismos son: (i) la nulidad de oficio; (ii) la revocación y, (iii) el ejercicio del derecho constitucional de petición;

Que, no obstante lo señalado en el párrafo anterior, precisa Juan Carlos MORÓN URBINA, que la disposición sobre nulidad de oficio, al ser una regla tan rígida no distingue si el acto administrativo ha otorgado derechos subjetivos en favor de su destinatario, si es favorable o desfavorable a los administrados, o, de otro lado, si existe buena o mala fe en el beneficiario, factores que consideramos imprescindibles para que el límite a la potestad de invalidación se sustente en razones de justicia concreta; pues no tiene sentido impedir a la Administración anular un acto que causa perjuicio a los administrados por el mero transcurso del tiempo. Aquí no hay confianza legítima ni seguridad jurídica que amerite soportar un acto gravoso ilegal. La invalidación puede ser limitada temporalmente solo respecto de los actos favorables, pero no para los actos gravosos;

Estando a las consideraciones expuesta y de conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902, 28013, 28926, 28968 y 29053, Ley de reforma de los Artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú, y de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, modificado por los Decretos Legislativos N° 1029 y 1272 y el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR FUNDADO su Recurso de Apelación interpuesto por doña **LUISA AGUSTINA HERNANDEZ RAMOS** contra la Resolución Directoral Regional N° 001-2020-GORE-ICA-DRA de fecha 06/01/2020.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DECLARAR la **NULIDAD** Resolución Directoral Regional N° 001-2020-GORE-ICA-DRA de fecha 06/01/2020; por la cual se impone Sanción Disciplinaria de Tres (03) días de Suspensión sin Goce de Remuneraciones. **Primero:** porque de acuerdo a la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento *En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.* **Segundo:** frente a un





GOBIERNO REGIONAL DE ICA



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

procedimiento administrativo disciplinario a los servidores que presenten el certificado médico con retraso o extemporáneo, previamente la entidad (Gobierno Regional de Ica) debió haber fijado en su normativa interna (Resolución Ejecutiva Regional N° 0493-2015-GORE-ICA/GR) cuál es el plazo dentro del cual debe regularizarse la inasistencia por descanso médico, ya que no existe norma expresa que delimite tal circunstancia; Aunado ello, no obra en el expediente informe Técnico de Precalificación emitido por la Secretaria Técnica del PAD del Gobierno Regional de Ica.

ARTÍCULO TERCERO.- Remitir el expediente con todo lo actuado a la Secretaria Técnica del PAD para que mita el informe correspondiente de acuerdo a su competencia.

ARTÍCULO CUARTO.- DECLARAR AGOTADA la Vía Administrativa, de conformidad a lo prescrito en los Artículos 2° y 41° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, concordante con el Artículo 148° de la Constitución Política del Perú y lo establecido en el Artículo 226° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO QUINTO. - NOTIFICAR la presente Resolución a las partes interesadas, así como a los demás órganos competentes, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 18° y 24° de la Ley N° 27444 y Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, para los fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE

GOBIERNO REGIONAL DE ICA,
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO.

PC. VICTOR AMERICO ASTORGA RAMO