

443779
318076



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
Resolución Directoral N° 683 2017-GRA/GR-GG-ORADM-ORH.

Ayacucho, 10 OCT 2017

VISTO:

El Expediente N°318026 de fecha 18 de setiembre de 2017; Informe N°103-2017-GRA-GG/ORADM-ORH de fecha 09 de Octubre de 2017, sobre recurso de reconsideración contra Resolución Directoral Regional N° 595-2017-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, en treinta y ocho (38) folios; y

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional sobre descentralización y el artículo 2° de la Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; 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, constituyendo para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal;

Que, mediante el expediente citado en la parte expositiva de la presente resolución, el servidor SIMON CARPIO BECERRA, interpone recurso impugnativo de reconsideración contra la Resolución Directoral Regional N°595-2017-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, con el cual se le impone la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por tres (03) meses al servidor Ing. SIMON CARPIO BECERRA en su condición de inspector de obra de la Oficina Sub Región de La Mar.

Que, mediante el Informe N°103-2017-GRA/GG/ORADM-ORH de fecha 09 de Octubre de 2017, la Oficina de Recursos Humanos de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, se pronuncia sobre que el recurso de reconsideración del impugnante SIMON CARPIO BECERRA indicando que, el recurso de reconsideración presentado por el impugnante, y de los actuados de la Resolución Directoral Regional N°595-2017-GRA/GR-ORADM-ORH, manifestó lo siguiente:

"En el caso materia del presente caso, los bienes tantas veces indicados debió haber recibido el asistente administrativo y el almacenero de obra, quienes son responsables de la parte administrativas.

En caso de equipos de computación y d sonido materia de observación, mi persona no es especialista, tampoco es mi responsabilidad, toda vez que esa función lo tiene el almacenero Nicky Morales Gutiérrez, quien tiene que recibir los bienes previa comprobación con la orden de compra, caso contrario debió haber rechazado.



b.- La determinación de responsabilidades no puede ser igual de todos los procesados. El Juzgador administrativo tiene que evaluar caso por caso, graduando las circunstancias en las que han ocurrido los hechos, si fueron intencionales, agravantes, atenuantes o no tienen responsabilidad.

c. Señor, en toda acción de control o proceso administrativo, siempre se tiene que tener en cuenta la premisa de BENEFICIO-COSTO, es decir medir el perjuicio ocasionado al estado y los costos que han de ocasionar al estado en las acciones de control y proceso administrativo disciplinario.

El beneficio para el estado es recuperar el perjuicio económico es decir:

- 01 DVD. MAXTRON MP3/USB CON KARAOKE: S/160.00

-01 memoria Kingston para computadora hoy en día cuesta

-De 5GB: S/.178.00

-De 2GB: S/.140.00

Diferencia: S/.38.00

S/.38.00 x 12 memorias : S/.456.00

Total perjuicio al estado por los procesados y sancionados: S/.616.00

Este es el monto que supuestamente el estado ha perdido.

El costo que ha ocasionado al Estado Gobierno Regional de Ayacucho, para procesarnos y sancionarnos, cuánto fue?

Ese gasto al contrario se debería investigar para saber cuánta cuantía, puesto que para que se nos procese se ha contratado personal profesional, cuyas remuneración están sobre los S/.2,500.00 mensuales, el tiempo desde el 28 de abril 2015 (02 años 04 meses de perjuicio al estado GRA) , materiales e escritorio, equipos de cómputo, viáticos, energía eléctrica, internet, etc, etc.

Entonces la pregunta es: Se justifica un tremendo papelón por S/.616.00 imponiendo una sanción de 03 meses sin goce de remuneraciones a pesar que estoy demostrando mi inocencia? O será justificar los altos en este proceso o para figurar que están procesando y sancionando trabajadores?

d. En la decisión sancionatoria no existe lamentablemente proporcionalidad, tampoco la sanción es razonable; sino decidieron, porque les ocurrió determinando 03 meses de sanción, con una intención dañina, egoísta, autoritaria y abusiva.

ADJUNTO.

1. Copia de la Resolución Directoral Regional N° 595-2017-GRA/GR-GG-ORADM-ORH
2. Orden de Compra N° 066
3. Guía de remisión N° 000028 (nueva prueba)
4. Informe N° 106-2014-GRA-GG/OSRLM-SM-SCB-IO
5. Informe N° 108-2014-GRA-GG/OSRLM-SM-SCB-IO
6. PECOSA, de fecha 11 de septiembre 2014-Fs.02
7. PECOSA, de fecha 17 de julio 2014-Fs.023
8. Cotización de memoria 2GB y 4GB (prueba nueva)"

Entonces, corresponde que a la impugnante sea sancionado, en forma proporcional y razonable. Ante ello, resulta necesario que la Entidad gradúe la sanción en función a la falta cometida. Al respecto, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú¹², señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (. . .)". De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los



hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante;

Que, al momento de resolver el recurso de reconsideración esta instancia debe enmendar teniendo en cuenta lo indicado Ut Supra, y haciendo uso de la facultad que le arroga el artículo 217.2 de la Ley N° 27444, proceder a resolver sobre el fondo del asunto; en ese sentido, del texto de la resolución impugnada. se advierte que al momento de imponer la sanción cuestionada, no se ha tenido en cuenta la gravedad de la falta, habiendo omitido motivar la graduación de la misma; por lo que, en atención al Principio de Razonabilidad regulado en el inciso tercero del Artículo 230° de la Ley N° 27444, debe ajustarse la sanción a los parámetros antes indicados y fijarse en una suspensión sin goce de haberes inferior a la impuesta en la resolución impugnada;

Por lo mencionado siendo respetuoso de los principios de debido proceso, legalidad, tipicidad, razonabilidad y motivación; además la medida disciplinaria impuesta resultaría irracional y desproporcionada; motivo por el cual, al existir razón que motive modificar la sanción disciplinaria impuesta, el recurso de reconsideración interpuesto por el servidor SIMON CARPIO BECERRA deviene emitir pronunciamiento sobre lo expuesto;

Estando a lo actuado y en uso de las atribuciones conferidas por las Leyes N°s 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N°s 27902, 28013, 28926, 28961, 28968, 29053, 29611 y 29981, Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203 de la Constitución Política del Perú, Ley N° 30305, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. y Resoluciones Ejecutivas Regionales N°s 1216-2011-GRA/PRES y 490-2017-GRA/PRES;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR FUNDADO EN PARTE el recurso de Reconsideración, incoado por el impugnante SIMON CARPIO BECERRA contra la Resolución Directoral Regional N° 595-2017-GRA/GR-ORADM-ORH, con el cual se le impone sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por tres (03) meses; en consecuencia REFORMANDOLA, la sanción disciplinaria a imponerse es amonestación escrita, por los fundamentos esgrimidos en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución al servidor antes indicado, poniendo de conocimiento que, ante la misma cabe la interposición del recurso de apelación, ante la autoridad que impone la sanción, dentro del plazo de quince (15) días de conformidad a lo establecido en el numeral 95.1 del artículo 95° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 119° del



Reglamento de la Ley, y cumpliendo los requisitos de admisibilidad previstas en el artículo 18° del Decreto Supremo N°008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N 135-2013-PCM, Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER a la **SECRETARIA GENERAL** efectué la **NOTIFICACION** de la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, Secretaria Técnica y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION

Abog. WILLIAM GÓMEZ APONTE
Director de la Oficina de Recursos Humanos