

N° : 093-2021-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 22 de abril del 2021

## EL GERENTE GENERAL DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE

**VISTO:** El Informe N° 036-2021-EP-PERPG/GR.MOQ; Informe N° 017-2021-KLPA-ST-PAD-PERPG/GR.MOQ; Memorandum n.° 976-2020-GRM/PPR y Carta N° 023-2020-OI-PAD/GG-PERPG/GR.MOQ.

**CONSIDERANDO:** Que, el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, es un organismo creado por D.S. N° 024-87-MIPRE, como órgano desconcentrado del INADE por D.S. N° 033-2003-VIVIENDA, es transferido al Gobierno Regional de Moquegua, incorporándose a su estructura orgánica por Ordenanza Regional N° 004-2004-CR/GRM y a través de la R.E.R. N° 018-2005 de fecha 12 de enero del 2005, se crea la unidad Ejecutora 002 Proyecto Especial Regional Pasto Grande y a través del Artículo 83-a° del ROF del Gobierno Regional Moquegua, se le confiere autonomía económica, técnica, administrativa y financiera, dentro del pliego del Gobierno Regional Moquegua.

Que, a partir del 14 de setiembre de 2014, entro en vigencia el régimen disciplinario y/o procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, debe tenerse en consideración que según el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC que desarrolla las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que; los procesos administrativos disciplinarios 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 el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su reglamento.

En tal sentido, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, 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. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en la norma.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establecieron disposiciones o regulaciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador único que se aplican a todos los servidores civiles bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento.

Es así, que el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico, quien brinda apoyo a las autoridades del PAD y es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

Asimismo, el apartado 8 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" dispone que la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario apoya en el desarrollo del procedimiento disciplinario, teniendo por funciones esenciales -entre otras- la de brindar apoyo a las autoridades instructoras y sancionadoras del PAD durante todo el desarrollo del mismo.



N° : 093-2021-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 22 de abril del 2021

Al respecto, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido en el artículo 1°, establece como actos administrativos todas aquellas declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta; Por lo tanto el acto o resolución de inicio de un procedimiento administrativo disciplinario se encuentra sujeto a las formalidades que prevea la ley tanto para su emisión como para su revisión de oficio por parte de la Administración.

En ese sentido, la competencia para revisar de oficio un acto administrativo y declarar su nulidad ha sido delimitada en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. El numeral 2 del artículo 11° y el numeral 2 del artículo 213° de la norma citada, señalan como regla general que la potestad para anular de oficio los actos administrativos no recae en el mismo funcionario o servidor que emitió el acto viciado, sino que recae en el superior inmediato de éste.

Del mismo modo, estableció en el artículo 8° es válido todo acto administrativo dictado conforme al ordenamiento jurídico del mismo modo estableció conforme al artículo 9° se establece que, en relación a la presunción de validez, la autoridad administrativa o jurisdiccional declare la nulidad del mismo; por lo que esta potestad puede ser motivada en la propia acción u omisión de la Administración o en la de otros participantes del procedimiento, por ejemplo, el administrado; debiendo subsumirse en alguna de las causales establecidas en el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

Cabe señalar que, el numeral 2) del artículo 10° son vicios del acto administrativo que causan su nulidad de pleno derecho, dentro de los cuales se advierte como causal *"El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente algunos de los supuestos de la conservación del acto a que se refiere el artículo 14."*

Asimismo, el artículo 3° de la citada normativa, señala como requisitos de validez de los actos administrativos: 1) Competencia, 2) Objeto o contenido, 3) Finalidad Pública, 4) Motivación y 5) Procedimiento regular., lo que significa que el procedimiento administrativo disciplinario de haberse cumplido cumpliendo el procedimiento previsto o formalidades prescritas para su generación o constitución, lo que significa el cumplimiento del principio de Debido Procedimiento, indispensable para poder cumplir con todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, a fin que todas las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Del mismo modo, la motivación constituye que el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

En tal sentido, en el expediente Administrativo Disciplinario N° 36-2020 se ha observado, los hechos que se detallan a continuación:

- **Sobre la tipificación de la falta**, pues como se ha indicado no se ha establecido de manera sustentada los hechos atribuibles a servidor, situación que constituye una vulneración del principio de debido procedimiento, más aun cuando en el fundamento 11 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 1 de abril de 2019, este Tribunal consideró que "(...) el principio de legalidad no solo exige que una falta administrativa se encuentre establecida en una norma legal (Lex scripta), sino que, la conducta que se proscribe (falta) y las consecuencia de su transgresión (sanción), puedan ser comprendidas con certeza y sin dificultad por cualquier ciudadano (Lex certa), exigencia que se cumplirá observando el mandato de determinación".

N° : 093-2021-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 22 de abril del 2021

En tal sentido se deja constancia que no obra en los actuados del expediente prueba de recorrido del documento a fin de acreditar que la servidora no tuvo acceso formal a documento materia de cuestionamiento, que constituye la situación elemental para acreditar la materialización de los hechos.

- **Identificación del Órgano Instructor**, conforme el documento de inicio se establece como posible sanción la Suspensión y se ha identificado como órgano instructor al Especialista de la oficina de Personal, sin embargo, el artículo 93º del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé las autoridades competentes para intervenir en los procedimientos administrativos disciplinarios, en tal sentido para la Sanción en la modalidad de Suspensión corresponde conocer como órgano Instructor a el jefe Inmediato, como órgano Sancionador al Jefe de Recursos Humanos y este mismo debe oficializar la sanción; en ese sentido se tiene que el proceso no cuenta con órgano Instructor competente para conocer los hechos, vulnerándose una vez más el principio de Debido Procedimiento.



Que, la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en el artículo IV del Título Preliminar establece que el debido procedimiento es uno de los principios del procedimiento administrativo. En atención a este se reconoce que *“Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho (...).”*

Del mismo modo, el numeral 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. (...).”



Finalmente, de advertirse la vulneración del debido procedimiento por el incumplimiento de los requisitos de validez del acto administrativo, como es el caso del procedimiento regular, dicho acto devendría en nulo de conformidad con lo dispuesto en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444

Que, en merito a la Resolución Ejecutiva Regional N° 324-2020-GR/MOQ, de fecha 17 de agosto del 2020 que designa al Gerente General del PERPG y en uso de las atribuciones conferidas por los literales I) del artículo 15º del Manual de Operaciones del Proyecto Especial Regional Pasto Grande aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 817-2010-GR-MOQ del 20.09.2010 y el literal I) del artículo 9º del manual de organización y funciones del PERPG aprobado mediante resolución presidencial N° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ, de fecha 27/05/2013.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO** de la Carta N° 023-2020-OI-PAD/GG-PERPG/GR.MOQ, comunicada a la servidora María Eugenia Chana Arizaca, por los fundamentos expuestos en la presente Resolución, consecuentemente corresponde declarar la nulidad del citado documento y retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario, al momento de la imputación de cargos; debiendo notificarse a los interesados.

N° : 093-2021-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 22 de abril del 2021

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DISPONER, en relación a los descrito en la resolución que la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del PERPG proceda conforme a lo establecido en el artículo 93 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**ARTICULO TERCERO:** DISPONER que la oficina de Administración proceda a la publicación de la presente Resolución en el portal institucional del Proyecto Especial Regional Pasto Grande ([www.pastogrande.gob.pe](http://www.pastogrande.gob.pe)).

**ARTICULO CUARTO:** REMÍTASE copia de la presente Resolución a la Oficina de Administración, Área de Personal, Secretaria Técnica del PERPG, para su conocimiento y fines.

**REGISTRESE COMUNIQUESE Y CUMPLASE**



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA  
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE

ING. AGAPITO MATEO MAMANI LUIS  
GERENTE GENERAL