



Resolución Gerencial Regional

N° 115-2018-GRA/GRTPE

VISTO

El informe de precalificación N° 012-2018-GRA/GRTPE-AL por el cual se recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Miguel Ángel Málaga Rodríguez, por los indicios de falta disciplinaria contenidas en el expediente N° 604075 y;

CONSIDERANDO

I. IDENTIFICACIÓN DEL PRESUNTO INFRACTOR

- **Miguel Ángel Málaga Rodríguez**, con DNI N° 29597269, al momento de cometidos los hechos se encontraba en el cargo de Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con dirección domiciliaria en Residencial El Olimpo Bloque 3 Departamento 202 Distrito José Luis Bustamante Y Rivero, Provincia y Departamento de Arequipa.

II. ANTECEDENTES. -

1. Que, con fecha 29 de noviembre del 2017, la oficina de prevención y solución de conflictos de la GRTPE de Arequipa remite el Oficio N° 547-2017-GRA-GRTPE-DPSC, mediante el cual dispone, que el expediente sancionador N° 027-2015 seguido en contra de la empresa Compañía Minera Zafranal S.A.C. sea remitido a la secretaria técnica para el deslinde de responsabilidades sobre la resolución de segunda instancia.
2. Que, con fecha 22 de junio de 2015, el inspector de trabajo de la GRTPE de Arequipa emitió el acta de infracción N° 023-2015-ZDT-MP en el cual señala como sanciones propuestas las siguientes: por la primera infracción que consiste en no contar con un registro de control de asistencia a favor de los trabajadores la suma de S/ 84,700.00; y por la segunda infracción ante la negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes a facilitar al inspector del trabajo la información o documentación necesaria la suma de S/ 84,700.00, lo que hace un total de S/ 169,400.00.
3. Mediante Resolución Zonal N° 046-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDILSST, de fecha 05 de noviembre del 2015, el Jefe de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Majes - El Pedregal resuelve regular el monto de la multa al 35% de la multa propuesta por el inspector comisionado, por aplicación de la única disposición complementaria de la Ley N° 30222, imponiendo una multa de s/ 59,290.00.
4. Mediante Resolución Directoral N° 048-2016-GRA-GRTPE-DPSC, de fecha 31 de marzo del 2016, el director de prevención y solución de conflictos de la GRTPE de





Resolución Gerencial Regional

N° 115-2018-GRA/GRTPE

Arequipa, resuelve declarar la nulidad de la Resolución Zonal N° 046-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDILSST, y de todo lo actuado a partir de fojas 135, por haber calculado la infracción sobre omisión de registro de los trabajadores en planilla en función al número total de trabajadores afectados.

5. Mediante Resolución Zonal N° 018-2016-GRA/GRTPE-ZDTPE-MP, de fecha 27 de abril del 2016, el jefe de la zona de trabajo y promoción del empleo de majes- el pedregal resuelve regular el monto de la multa, aplicando los topes del artículo 39 de la ley 28806 y la reducción al 35% de la multa propuesta por el inspector comisionado solo en cuanto a la infracción por no contar con el registro de control de asistencia, por aplicación de la única disposición complementaria de la ley N° 30222, imponiendo una multa de s/ 103,950.00.

6. Mediante Resolución Directoral N° 134-2016-GRA-GRTPE-DPSC, de fecha 22 de setiembre del 2016, el director de prevención y solución de conflictos de la GRTPE de Arequipa, resuelve declarar la nulidad de la Resolución Zonal N° 018-2016-GRA/GRTPE-ZDTPE-MP, imponiendo una multa solo por la infracción de no contar con el registro de control de asistencia a favor de sus trabajadores, así como la reducción del 35 % de esta, la cantidad de S/20,212.50.

7. Mediante Informe de precalificación N° 012-2018-GRA/GRTPE-al, se recomienda aperturar proceso administrativo disciplinario al servidor Miguel Ángel Málaga Rodríguez, al haber incurrido presuntamente en falta de carácter disciplinario tipificada como tal el en los inciso d) y q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, a quien le correspondería la sanción de suspensión de dos meses sin goce de remuneraciones.

8. Mediante escrito con registro de trámite N° 1093806 el servidor procesado informa sobre los presuntos hechos puestos a su conocimiento.

III. NORMAS JURIDICAS PRESUNTAMENTE VULNERADAS. -

Ley N°27444 Ley del Procedimiento Administrativo General

CAPÍTULO II Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de la administración pública

Artículo 239.- Faltas administrativas.- Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en caso de:



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 115-2018-GRA/GRTPE

4. Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia.

Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Artículo 3.- Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben:

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, **eficiencia**, laboriosidad y vocación de servicio”

Ley N° 27815.- Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Artículo 8°.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública El servidor público está prohibido de:

2) Obtener Ventajas Indevidas Obtener o **procurar beneficios o ventajas indebidas**, para sí o **para otros**, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia. (El énfasis es nuestro)

Conductas tipificadas en:

Ley General De Servicio Civil

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario: son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: **d)** negligencia en el desempeño de sus funciones y **q)** las demás que señale la ley.

IV. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO. -

El servidor Miguel Ángel Málaga Rodríguez, entonces en el cargo de Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, le asistiría presunta responsabilidad de carácter disciplinario, por haber reducido indebidamente la multa de infracción laboral mediante resolución de segunda instancia, Resolución Directoral N° 134-2016-GRA-GRTPE-DPSC, declarando la nulidad de la resolución de primera instancia Resolución Zonal N° 018-2016-GRA/GRTPE-ZDTPE-MP. Situación que se califica en los siguientes hechos:

Con respecto al ingreso de terceras personas: Se tiene que, según aparece en el Acta de Infracción N° 23-2015-ZDT-MP de fecha 22 de junio del 2015, el inspector comisionado se constituyó al campamento minero Zafranal junto con los representantes del frente “Huancarquinos en acción defendiendo el Valle de Majes”, entrevistándose con el Jefe del Proyecto, ante quien el inspector se identificó explicando el motivo de su presencia y solicitando documentación, la que no fue proporcionada; sin embargo, en la



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 115-2018-GRA/GRTPE

Resolución Directoral de segunda instancia emitida por el servidor Miguel Ángel Málaga Rodríguez sustenta la eliminación de la multa de la infracción a la labor inspectiva, en el hecho de que el inspector se apersonó al centro de trabajo con terceras personas, que no eran trabajadores de la empresa ni dirigentes sindicales, asimismo, señala que no podía hacerse acompañar con terceras personas que no eran parte del procedimiento, y, que al inspector si se le permitió el ingreso al centro de trabajo pero no a los demás acompañantes, infiriendo este servidor que no se impidió la labor del inspector del trabajo por lo que concluye que no habría obstrucción alguna; **hechos que no fueron alegados por el inspector en su Acta de Infracción N° 023-2015-ZDT-MP ni merituados al momento de calificarlo como infracción y proponer la respectiva sanción**; por lo que el tema de terceras personas nada tuvo que ver al momento de sancionar ni de reducir la multa, siendo este el sustento de la resolución de dicho servidor para reducir la multa, basándose en hechos de carácter subjetivo, que no pueden ser usados al momento de emitir un pronunciamiento resolutivo.

Con respecto a los documentos solicitados por el inspector: Mediante resolución de segunda instancia el servidor Málaga Rodríguez también basa la eliminación de la multa por infracción a la labor inspectiva, en atención a que no se aprecia de que manera ha incumplido o vulnerado la inspección; sin embargo según acta de infracción se tiene que el inspector solicitó la documentación respectiva como planillas, boletas de pago, control de asistencia, entre otros, teniendo como respuesta por parte del representante de la empresa, que los documentos se encontraban en la oficina de Arequipa; al solicitar copias de los mismos, el encargado, solo proporcionó el acta de asistencia de la capacitación de ese día, y al requerirle la relación de todos los trabajadores con cargo y fecha de ingreso no le proporcionó, indicándole "a dicho encargado que estaba obstruyendo" la inspección, optando por retirarse; hechos que no se condicen con lo expuesto en la resolución de segunda instancia Resolución Directoral N° 134-2016-GRA-GRTPE-DPSC, ya que entre lo sustentado en la resolución y la descripción realizada en el acta infracción son dos hechos completamente distintos, más aun si se tiene en cuenta que dicha infracción se basó únicamente en no proporcionar la relación de trabajadores y el registro de control de asistencia solicitado, pese a que el encargado de la inspeccionada se comunicó con la oficina principal de Arequipa para tal efecto y el inspector comisionado espero por más de 40 minutos, por lo que no es como se dice en la resolución cuestionada que fue atendido debidamente y que no se aprecia de qué manera se haya obstruido la inspección.

Se impuso una multa a la Compañía Minera Zafranal S.A.C., en Resolución Zonal N° 018-2016-GRA/GRTPE-ZDTPE-MP por el monto ascendente a S/ 59,290.00 (Cincuenta y nueve mil doscientos noventa con 00/100 soles), el servidor procesado quien estaba a cargo de la segunda instancia como Director de Prevención y Solución de Conflictos, redujo ese monto en la Resolución Directoral N° 134-2016-GRA/GRTPE-DPSC, a la suma de S/ 20,212.50 (veinte mil doscientos doce soles con 50/100 soles). Además de ello declaro la nulidad sin observar los requisitos de nulidad establecidos en la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General sin sustentarlo y en lugar de



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 115-2018-GRA/GRTPE

retrotraer el proceso para subsanar el supuesto vicio, en el artículo segundo se pronunció sobre el fondo del asunto, reduciendo inmotivadamente la multa, imponiendo solo una multa porque la empresa no contaba con control de asistencia, dejando de lado la multa correspondiente a la de obstrucción de inspección, ya que para el servidor esa falta nunca existió argumentando que se prestó toda la información, alegando además que no hubo obstrucción al no permitir la intervención de terceros, hechos que nunca fueron alegados ni en la inspección, ni en la imposición de la multa, tal como se expuso líneas arriba; por lo que, su resolución estaría basada en hechos falsos, actuando de manera arbitraria y negligente.

Asimismo se basó para declarar la nulidad de la otra infracción referida a no contar con el registro de control de asistencia a favor de sus trabajadores, en que el órgano resolutor de primera instancia no realizó el cálculo de la multa de acuerdo a la tabla de multas No MYPE vigente, respecto a la modificatoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, sin embargo ello no se condice con lo resuelto en primera instancia, ya que este si aplico la referida tabla, diferenciándose solamente en cuanto al cálculo de ella, respecto al número de trabajadores que se consideran afectados, más aun que no se indagó o fundamentó de porque un trabajador calificado como de confianza deba ser excluido automáticamente de su obligación en el registro de control de asistencia.

El servidor al elaborar una resolución sin la motivación y fundamentación correcta, además en dicha resolución se consignan errores como se señala en el párrafo precedente, atentando con su proceder negligente, en contra de los intereses de la entidad, lo que se vio reflejado en la imposición de una multa mucho menor a la que realmente le correspondía, con lo cual vulnera lo establecido el Artículo 3 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público en el cual establece que: "Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben: **d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio**". Además, vulnera lo normado por el la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General en su artículo **239.- Faltas administrativas** numeral 4) *Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia*, tipifican en el artículo 85 inciso d) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, "La negligencia en el desempeño de las funciones". Asimismo la reducción de la multa en beneficio de la Compañía Minera Zafranal S.A.C. y en perjuicio de la entidad sin motivación alguna, cometida por el servidor Miguel Ángel Málaga Rodríguez vulnera la prohibición que estipula la **Ley N° 27815.- Ley del Código de Ética de la Función Pública en su artículo 8°.-** Prohibiciones Éticas de la Función Pública "El servidor público está prohibido de (...) 2) **Obtener Ventajas Indebidas** Obtener o **procurar beneficios o ventajas indebidas**, para sí o **para otros, mediante el uso de su cargo**, autoridad, influencia o apariencia de influencia", conducta que se ve tipificada en el inciso q) las demás que señale la ley, de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057.

V. POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA. -

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 115-2018-GRA/GRTPE

La Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC del “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley Servir” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, en su numeral 6.3 del artículo 6, dispone que los PAD instaurados desde el 14 de septiembre del 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 Nº 30057 y su Reglamento.

Y, siendo que, en el presente caso, los hechos ocurrieron a posterior de la fecha señalada en el párrafo precedente, las sanciones son las que corresponde al artículo 88 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, en este caso, por la gravedad de los hechos y el perjuicio económico, la probable sanción por la presunta falta disciplinaria es: **suspensión**.

VI. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR. -

Que, del análisis de la imputación realizada, éste Despacho no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna, al no configurarse los supuestos establecidos en los artículos 96 y 108 de la Ley Nº 30057, Ley Servir y su Reglamento, respectivamente.

VII. SOBRE LOS DESCARGOS. -

Que, conforme al Artículo 111 del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, los descargos se pueden formular por escrito y ser presentados ante la **Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo**, en calidad de órgano instructor dentro del plazo de **cinco (05) días hábiles**, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

VIII. SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA PRESUNTO INFRACTORA EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO. -

Que, conforme al Inciso 96.1 del Artículo 96 del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, la presunta infractora tienen derecho al debido procedimiento y tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario; asimismo tiene los derechos y obligaciones que la Constitución y demás leyes le reconocen y obligan.





Resolución Gerencial Regional

N° 115-2018-GRA/GRTPE

IX. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y ÓRGANO SANCIONADOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD. -

Del presente procedimiento se desprende que habiéndose determinado que la posible sanción es la **suspensión**, corresponde según el artículo 93ⁱ del Reglamento SERVIR que Órgano Instructor sea el **Gerente Regional del Trabajo y Promoción del Empleo**, y el órgano Sancionador y el que oficializa la sanción sería la Oficina de Administración.

SE RESUELVE

PRIMERO.- APERTURAR Proceso Administrativo Disciplinario a **Miguel Ángel Málaga Rodríguez**, al haber incurrido presuntamente en falta de carácter disciplinario tipificada como tal en los incisos d) y q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, a quien le correspondería la sanción de dos meses sin goce de remuneraciones.

SEGUNDO.- DISPONER se notifique con la presente resolución al servidor mencionado para su conocimiento y para que pueda presentar los descargos correspondientes en los plazos señalados en la parte considerativa de la presente resolución

Dado en la sede de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo a los veintidós días del mes de agosto del dos mil dieciocho.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

Abg. José Luis Carpio Quintana
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

ⁱ Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:
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.