GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPÚBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 076-2019-GRA/GRTPE

VISTO

Visto el oficio N° 1008-2018-GRA/GRTPE-OA de fecha 29 de noviembre de 2018, por medio del cual se pone en conocimiento de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios la documentación respectiva para que proceda a efectuar el deslinde de responsabilidades, el Informe de Precalificación N°017-2018-GRA/GRTPE-MRFC, y;

I. CONSIDERANDO.-

- **Reynier Jimn Luque Vásquez**, con DNI N° 29388705, entonces Director del Sistema Administrativo I (Jefe de la Oficina de Administración) de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo al momento de cometidos los hechos, con dirección domiciliaria en Urbanización Felipe Santiago Salaverry B-14, distrito de Miraflores, Provincia y Región de Arequipa.

G.R.A. V°B° G.R.T.P.E.

II. ANTECEDENTES. –

1. Que, con fecha 29 de noviembre de 2018 la Oficina de Administración, pone de conocimiento de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la presunta falta administrativa, al detectar que el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) no se actualizó.

2. Mediante Informe N° 010 -2018-ADG/GRTPE, de fecha 23 de noviembre de 2018, se recibe un informe detallado de la revisión de los procedimientos del TUPA del año 2016, en el que se encuentra cinco observaciones, que serán materia de análisis del presente.

3. Con fecha 13 de diciembre de 2018, este despacho requiere información a la Oficina de Administración, para determinar en quien recaen las presuntas responsabilidades, a lo que la oficina de Administración nos responde con Informe N° 169-2018-GRA/GRTPE-OA-VAMP de fecha 17 de diciembre de 2018.

III. NORMAS JURIDICAS PRESUNTAMENTE VULNERADAS.-

Manual de Organización y Funciones–MOF de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Aprobado con Resolución ejecutiva Regional N° 776-2014-GRA/PR

Director del Sistema Administrativo
Funciones Específicas:

j) Supervisar las actividades de captación, transferencia, aplicación, destino y contabilización de los recursos económicos y financieros, así como evaluar el nivel de efectividad, disponiendo los ajustes, correcciones y/o cambios pertinentes.

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPÚBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 076-2019-GRA/GRTPE

Conducta tipificada 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) La negligencia en el desempeño de las funciones.*

GRA V°B° GRTPE

IV. FUNDAMENTACION POR LO CUAL SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.–

Al entonces Administrador, Lic. Reynier Jimn Luque Vásquez, le asistiría presunta responsabilidad de carácter disciplinario, al no haber realizado la actualización del TUPA, conforme le correspondía a sus funciones como jefe de la Oficina de Administración, al haber sido encargado a partir del 01 de enero de 2016, en el cargo de Director del Sistema Administrativo I, mediante Resolución Gerencial Regional N° 156-2015-GRA-GRTPE de fecha 31 de diciembre de 2015, conforme señala el Manual de Organización y Funciones, con respecto a Director del Sistema Administrativo I que señala en su numeral *j)Supervisar las actividades de captación, transferencia, aplicación, destino y contabilización de los recursos económicos y financieros, así como evaluar el nivel de efectividad, disponiendo los ajustes, correcciones y/o cambios pertinentes.*

Siendo así, el servidor al estar a cargo de la Oficina de Administración, le correspondía la actualización de las tasas del TUPA, aprobado por Ordenanza Regional N° 273-AREQUIPA, tarifario utilizado en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, tras la verificación a lo mencionado, se observó que en el tarifario utilizado en esta Gerencia existen procedimientos que no cuentan con el porcentaje que señala el TUPA, por lo que el monto de las tasas, no son las que corresponden al cálculo del porcentaje del valor de la UIT correspondiente al año 2016, el mismo que ascendía al monto de S/3950.00 (tres mil novecientos cincuenta), aprobado por el DS N° 397-2015-EF, dejándose de recaudar por fuente de financiamiento y rubro recursos directamente recaudados (RDR) por concepto de tasas laborales, por la incorrecta aplicación de la UIT vigente en el periodo mencionado.

Asimismo, se tiene del informe 010-2018-ADGM/GRTPE de fecha 22 de noviembre de 2018, se ha procedido a realizar un cuadro comparativo de los procedimientos que han causado un perjuicio a la institución el que según cálculos asciende a el monto de S/ 2401.55 (dos mil cuatrocientos uno con 55/100 soles), en el cual se expresan las variaciones y observaciones encontradas en el tarifario aprobado por la Oficina de Administración en el año 2016, tarifario aprobado por los servidores señalados, el que cuenta con los vistos de la Oficina de Administración y la Oficina de Contabilidad de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

De acuerdo a la consolidación de información que sustenta lo propio, recopilado copias de las boletas de pago (voucher) y de las solicitudes realizadas por los usuarios acerca de los procedimientos en los cuales se ha detectado un cobro inferior a lo estipulado en el TUPA, lo que generó que se origine un perjuicio a la entidad, tal como se señala en el párrafo anterior.

REPÚBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 076 -2019-GRA/GRTPE

Con referencia a lo anterior, se ha elaborado un cuadro detallado el número de procedimientos que ha sido generado por mes durante el año 2016, calculando así la diferencia que existe por cada uno de ellos, resultando lo siguiente:

Procedimientos de la Sub Gerencia de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral:

- ✓ Apertura de sucursales, centro de trabajo u otros establecimientos de las entidades que desarrollan actividades de intermediación laboral: 8 solicitudes.
- ✓ Renovación de inscripción en el Registro Nacional de Empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral: 27 solicitudes.
- ✓ Presentación de contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias: extemporáneo: 212 solicitudes
- ✓ Registro y prorroga de convenio de aprendizaje con predominio en la empresa: 352 solicitudes.
- ✓ Inscripción en el registro nacional de agencias privadas de empleo: 9 solicitudes.
- ✓ Inscripción en el registro nacional de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral: 4 solicitudes.

Procedimientos de la Sub Dirección de Registros Generales y Negociaciones Colectivas:

- ✓ Reporte de contratos de Trabajo y convenios de modalidades formativas registradas. 494 solicitudes.
- ✓ Aprobación de contratos de trabajo y convenios de modalidades formativas registradas: 114 solicitudes
- ✓ Aprobación de prorroga o modificaciones de contrato de trabajo del personal extranjero: 54 solicitudes.

Procedimientos de la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo:

- ✓ Aprobación del libro de actas del comité de seguridad y salud en el trabajo: 36 solicitudes.

En total fueron 1309 solicitudes de usuarios que fueron atendidas con un cobro que perjudicó a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. La conducta del servidor configura como presunta falta de carácter disciplinario, al haber generado un perjuicio económico a la entidad.

Según el Manual de Organización y Funciones se tiene que el servidor Reynier Jimn Luque Vásquez, depende jerárquica y funcionalmente del Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. ***Tiene a su cargo personal especialista*** *y personal de apoyo.* Y en cuanto a la responsabilidad, el MOF señala que *"La* ***inobservancia*** *de la normatividad técnico administrativa*

REPÚBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 076 -2019-GRA/GRTPE

en el cumplimiento de sus funciones, implica asumir ***las responsabilidades administrativas legales contempladas en la legislación vigente*** *sobre la materia". (Énfasis agregado).*

Que, al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, sólo puede hacer lo que la ley expresamente les permita.

G.R.A. V°B° G.R.T.P.E.

Que, en relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobla en tres elementos esenciales e indisolubles: "(...) *la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional".*

Que, en ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el del TUO de la Ley Nº 27444.

Que, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.

En el presente caso se tiene que el servidor no cumplió su función de aplicación correcta de los recursos económicos, así como no dispuso de manera correcta los **ajustes, correcciones y/o cambios pertinentes**, a los que estaba obligado a realizar, en el presente caso en el TUPA del año 2016, por cuanto no supervisó adecuadamente esta actividad de captación de recursos que tiene la entidad, mediante el tarifario TUPA, además no realizó los cambios pertinentes en dicho tarifario.

Asimismo, se detecta que no se aplicó pertinentemente las tasas lo que generó que se genere perjuicio económico para la entidad, ya que en muchas solicitudes se detecta que en algunas solicitudes se realiza un pedido en específico, más el comprobante de pago de dicha solicitud, corresponde al pago de otro procedimiento, por lo que también se genera un desbalance, por lo que no se está aplicando adecuadamente los ingresos.

Se tiene que en el tarifario del TUPA del año 2016 consta el visto bueno del entonces Jefe de la Oficina de Administración, con estas inconsistencias, lo que devino en un perjuicio de carácter económico para la entidad, consecuentemente se tiene que existen suficientes indicios para proceder a la apertura de procedimiento administrativo disciplinario.

REPÚBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 076-2019-GRA/GRTPE

V. POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA. -

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGS del "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley Servir" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 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 N° 30057 y su Reglamento.

G.R.A. V°B° G.R.T.P.E.

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 N° 30057, Ley del Servicio Civil, en este caso, por la magnitud de los hechos, el perjuicio económico que se generó con el pago de una remuneración que no correspondía, 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 N° 30057, Ley Servir y su Reglamento, respectivamente.

VII. SOBRE LOS DESCARGOS. -

Que, conforme al Artículo 111 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los descargos se pueden formular por escrito y ser presentados ante la Oficina de la Gerencia, 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 DEL PRESUNTO INFRACTOR EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO. -

Que, conforme al Inciso 96.1 del Artículo 96 del Decreto Supremo N° 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.

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 93[i] del Reglamento SERVIR que Órgano Instructor sea el **Gerente de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo**, y el órgano Sancionador y el que oficializa la sanción sería la Oficina de Administración.

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPÚBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 076 -2019-GRA/GRTPE

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APERTURAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO AL SERVIDOR Reynier Jimn Luque Vásquez al haber incurrido presuntamente en falta de carácter disciplinario tipificada como tal en el inciso d) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, a quien le correspondería la sanción de suspensión treinta días sin goce de remuneraciones.

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

ARTICULO TERCERO: PUBLICAR la presente resolución en el portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (http://www.trabajoarequipa.gob.pe/).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los trece (13) días del mes de noviembre de dos mil diecinueve.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

Abg. José Luis Carpio Quintana
GERENTE REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

---

[1] 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.