



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 059-2021/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.INST.

Huancavelica, 01 FEB 2021

VISTO: Memorándum N° 947-2019/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, con Reg. Doc. N° 1306274; Informe de Precalificación N° 009-2021-GOB.REG.HVCA/ST-gjct, con Doc. Reg. 1747589; Expediente Administrativo N° 248-A-2019/GOB.REG.HVCA/STPAD, con un total de 19 folios, y,

## CONSIDERANDO:

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil, señala que el título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento; asimismo el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento, señala: El libro 1 del presente Reglamento denominada "Normas comunes a todos los Regímenes y Entidades", entendiéndose que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, así como las de su Reglamento General (previstos en el libro 1, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y D.L. 1057), concordante con el punto 4.1. que señala lo siguiente: *"La presente Directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y en la Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el Artículo 90 del Reglamento"*; y el punto 6.3 señala lo siguiente: *"Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen Disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento"*; de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC-Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; siendo así, en el presente caso los hechos se cometieron después del 14 de setiembre del 2014; estado, modificado por la Ley N° 30305-Ley de reforma de los artículos 191, 194 y 203 de la Constitución Política del Perú sobre denominación y no reelección inmediata de autoridades de los Gobiernos Regionales y de los Alcaldes, concordante con el Artículo 31° de la Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización, el Artículo 2° de la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que señala: *"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, en la Autoridad Nacional de Servir, se pronunció mediante la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2020-SERVIR/TSC, respecto a la Suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil durante el estado de emergencia nacional. Y en su fundamento 37 señala que: Bajo este orden de ideas, el pleno del Tribunal considera que la suspensión del cómputo de plazos dispuesta mediante el Decreto de Urgencia N° 029-2020 y prorrogada mediante el Decreto





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 059-2021/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.INST.

Huancavelica, 01 FEB 2021

de Urgencia N° 053- 2020 y el Decreto Supremo N° 087-2020-PCM, resulta de aplicación a los plazos de prescripción previstos en el artículo 94° de la Ley N° 30057; por tanto, desde el 23 de marzo al 10 de junio de 2020, el cómputo de los referidos plazos de prescripción se encuentra suspendido;

Que, en la presente investigación sobre Responsabilidad Administrativa por la presunta inconducta funcional, la Secretaría Técnica a través del Informe de Precalificación N° 005-2021/GOB.REG.HVCA/STPAD, recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora **MARRITÉ MARLENE YARASCA ROJAS**, en su condición de Directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Proponiendo como sanción aplicable **Suspensión sin goce de remuneraciones**. Por tal motivo correspondería que se inicie el procedimiento administrativo disciplinario;

**De la identificación del Servidor Civil:** A quien se le inicia procedimiento administrativo disciplinario es a:

- **Nombres y Apellidos** : MARRITÉ MARLENE YARASCA ROJAS
- **D.N.I. N°** : 21449010
- **Cargo estructural** : Directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
- **Cargo clasificado** : Director de Sistema Administrativo II.
- **Número de plaza** : 161
- **Régimen Laboral** : Trabajador sujeto al régimen del D. Leg. 276.
- **Condición Laboral** : Cargo de confianza, designado Mediante Resolución Gerencial General Regional N° 070-2019/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 04 de enero de 2019, de fecha 02 de enero de 2019, cesada mediante Resolución Gerencial General Regional N° 304-2019/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 04 de abril de 2019.

**Documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento:**

Mediante Resolución Gerencial General Regional N° 081-2019/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 08 de enero de 2019, se designó al Ing. Jorge Quinto Palomares, en el cargo de Sub Gerente de Gestión Presupuestaria y tributación. Previo a dicha designación, el mencionado venía ejerciendo la Plaza N° 284, cargo de asistente administrativo II categoría remunerativa SP-E de la Dirección Regional de Camélidos Sudamericanos, que a consecuencia de su designación quedó libre.

A razón de los hechos detallados en el apartado anterior, mediante el Informe N° 016-2019/GOB.REG.HVCA/GRDE-DIRCMAS, de fecha 08 de enero de 2019, el Director Regional de la Dirección Regional de Camélidos Sudamericanos, - el Ing. Fredy Canales Paco- solicitó al Director Regional de Administración, del Gobierno Regional de Huancavelica - C.P.C. Alfredo Quispe Cándor- la contratación por suplencia del Sr. Jimmy Alexander Torres Sias, en la plaza de Asistente administrativo II, la misma que tendría duración de un plazo de 1 mes, a partir del 21 de enero al 20 de febrero de 2019.”.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAMELICA

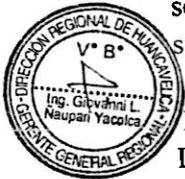
# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 059-2021/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.INST.

Huancavelica, 01 FEB 2021

Recibido, el Director Regional de Administración el documento detallado en el párrafo anterior, mediante proveído S/N de fecha 23 de enero de 2019, solicitó atención urgente a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Quien a su vez mediante proveído S/N/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 24 de enero de 2019, solicitó opinión legal a la oficina de Asesoría Jurídica, la misma que fue respondida mediante proveído S/N GOB.REG.HVCA/GGR-OAJ, de fecha 25 de enero de 2019, indicando: "devolución por no ameritar opinión legal.

Por lo que, mediante proveído S/N /GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 25 de enero de 2019, la Directora de Gestión de Recursos Humanos, ordenó al área de Escalafón, del Gobierno Regional de Huancavelica, proyectar contrato por 1 mes conforme al artículo 38 del D.S. 005-90-PCM, desde el 21/01/2019 al 20/02/2019. En consecuencia, el 21 de enero de 2019, se suscribió el contrato de servicios personales bajo la modalidad de suplencia n°001.-2019/ORA, suscrito por Director Regional de Administración y el Sr. Jimmy Alexander Torres Sias.



## Hechos identificados producto de las investigaciones realizadas.

La servidora fue designada Mediante Resolución Gerencial General Regional N° 070-2019/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 04 de enero de 2019, de fecha 02 de enero de 2019, cesada mediante Resolución Gerencial General Regional N° 304-2019/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 04 de abril de 2019.

## Medios Probatorios Presentados y Obtenidos de Oficio:

- Resolución Gerencial General Regional N° 081-2019/GOB.REG.HVCA/GGR.
- Informe N° 016-2019/GOB.REG.HVCA/GRDE-DIRCMAS.
- Proveído S/N de fecha 23 de enero de 2019, emitido por el Director Regional de Administración.
- Proveído S/N GOB.REG.HVCA/GGR-OAJ, de fecha 25 de enero de 2019, de la oficina de Asesoría Jurídica
- Proveído S/N /GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 25 de enero de 2019, emitido por la Directora de Gestión de Recursos Humanos.
- Contrato de Servicios Personales bajo la modalidad de suplencia n°001.-2019/ORA.
- Resolución Gerencial General Regional N°070-2019/GOB.REG.HVCA/GGR.
- Resolución Gerencial General Regional N° 304-2019/GOB.REG.HVCA/GGR.

**De la imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configurarían la falta y de la norma jurídica presuntamente vulnerada:**

La Sra. MARRITTÉ MERLENE YARASCA ROJAS, en su condición de Directora de la Oficina de Gestión de Recursos, de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, contravino el Manual de Organización y Funciones de la sede central del



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAMELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 059 -2021/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.INST.

Huancavelica,

01 FEB 2021

**Gobierno Regional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución Gerencial General Regional N° 066-2017/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 25 de enero de 2017, específicamente el numeral 2.6.6.4. la función específica contenida en el numeral 1.7, que seña: - es función específica del director de la oficina de gestión de recursos humanos- dirigir, ejecutar las acciones de las áreas de: registro y control, escalafón; remuneraciones, pensiones y beneficios sociales; desarrollo y capacitación y bienestar social.**

Así también vulneró el Decreto Legislativo N° 1023 - Que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, específicamente su Artículo IV.- *El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.* Si bien es cierto que, el artículo 38 de le Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa - Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece la posibilidad de que la administración pública contrate personal para servicios cuya naturaleza es de carácter temporal, únicamente en los supuestos señalados en el literal c<sup>1</sup>) ello es, la contratación de personal por suplencia. Además, indica, que estas modalidades de contratación temporal no requieren concurso público, no obstante, el Decreto Legislativo N° 1023, estatuye lo contrario, es decir, el ingreso al servicio civil ya sea de manera temporal o permanente, se realiza mediante proceso de selección, como se podrá notar, existe aparente contradicción entre ambas normativas. A fin de solucionar este conflicto de normas, se debe recurrir al principio de jerarquía normativa. Principio que se encuentra regulado en el artículo 51<sup>2</sup> de la Constitución Política, en consecuencia las disposiciones contenidas en el D.L 1023, prevalecen respecto al Decreto Supremo N° 005-90-PCM, por ser de mayor rango legal. En tal sentido se puede concluir en: el ingreso al servicio civil debe ser siempre- independiente de su temporalidad- mediante concurso público. De igual manera conforme lo sugiere la Autoridad Nacional de Servicio Civil, en el Informe Legal N° 294-2012-SERVIR/GG-OAJ, de fecha 30 de marzo de 2012, estas disposiciones legales deben ser interpretadas sistemáticamente con la ley de presupuesto anual. Efectivamente, la ley N° 30879 - Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2019, en su artículo 8 literal c) estatuye que, el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público, por lo que también, esta ley se vio vulnerada.

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, esta Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, llega a la conclusión de que, la conducta de la servidora, **MARRITTÉ MERLENE YARASCA ROJAS** tipifica en el artículo 85 literal d<sup>3</sup>) Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, puesto que mostró negligencia en el

<sup>1</sup> Artículo 38°.- CONTRATACION DE PERSONAL PARA FUNCIONES DE CARACTER TEMPORAL O ACCIDENTAL Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de: a) Trabajos para obra o actividad determinada; b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera que sea su duración; o, c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

<sup>2</sup> Artículo 51°.- La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado.

<sup>3</sup> 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: (...)





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 059 -2021/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.INST.

Huancavelica,

01 FEB 2021

desempeño de sus funciones. Como se podrá advertir, cuando nos referimos a la negligencia en el desempeño de las funciones, nos situamos frente a una redacción indeterminada, lo que quiere decir que, no se establece de manera taxativa en qué circunstancias no encontramos ante una negligencia en el desempeño de funciones. Lo anotado pareciera vulnerar el principio de tipicidad<sup>4</sup> expuesto en el numeral 4.1. con la finalidad de dilucidar lo señalado, resulta necesario precisar que, conforme lo estableció la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, - que viene a ser precedente administrativo de observancia obligatoria - que: (...) si bien el término diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios.

Estando a lo anotado, en el caso concreto, se observa que, la servidora **MARRITTÉ MERLENE YARASCA ROJAS**, en su condición Directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, mediante proveído S/N/GOB.REG.HVCA/ORAS-OGRH, de fecha 25 de enero de 2019, ordenó al área de escalafón del Gobierno Regional de Huancavelica, proyectar contrato por suplencia por el periodo de un mes a favor del Sr. Jimmy Alexander Torres Sias, pese a que la elaboración de dicho contrato contravenía las normas, tal como se explicó en el capítulo anterior.

Asimismo, cabe apuntar que, la Autoridad Nacional de Servicio Civil, en el precedente administrativo de observancia obligatoria citado en el apartado precedente, expresó que: En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.

Estando a lo apuntado en el apartado precedente, es oportuno hacer la siguiente aclaración. Al ser el tipo de falta de negligencia en el desempeño de las funciones, indeterminada e imprecisa, esta viene ser una cláusula de remisión, es decir, se complementa con normas de organización interna, que este caso viene a ser el Manual de Organización y Funciones (MOF). Por lo cual, se deberá precisar- en aplicación del principio de tipicidad y la exigencia de

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

<sup>4</sup> RESOLUCIÓN N° 001477-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala- fundamento 35. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos: (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria. (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable. (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecúa al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 059 -2021/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.INST.

Huancavelica,

10.1 FEB 2021

determinación- la función específica desempeñada negligentemente por el servidor. La referidas funciones se encuentran previstas en el Manual de Organización y Funciones de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución Gerencial General Regional N° 066-2017/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 25 de enero de 2017, concretamente en su numeral 2.6.6.4 referido a las, en las funciones específicas, del Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, específicamente la función prevista en el numeral 1.7, señala que: **- es función específica del director de la oficina de gestión de recursos humanos- dirigir, ejecutar las acciones de las áreas de: registro y control, escalafón; remuneraciones, pensiones y beneficios sociales; desarrollo y capacitación y bienestar social.**

De igual manera, el precedente administrativo, también exige, que se tenga claro, que la labor desarrollada negligentemente debe ser una función propia del cargo del servidor, es decir debe existir una estrecha vinculación entre la función desempeñada negligentemente y el cargo que se ejerce, las cuales no deben ser confundidas con las obligaciones y deberes. En este caso, las funciones ya aludidas son propias del cargo, pues el MOF precisa que es función propia del Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, con lo que se demuestra la vinculación funcional.

De igual manera es necesario puntualizar, la forma como se produjo el desempeño negligente de las funciones. Primero se debe tener presente que: la negligencia en las funciones se produce de diversos modos, entre ellos tenemos la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios. En el caso materia de atención, se produjo de un modo descuidado y defectuoso. Pues, al ordenar la servidora que, proyectará el contrato, para la contratación por suplencia a favor del Sr. Jimmy Alexander Torres Sias, pese a que la elaboración de dicho contrato contravenía las normas, tal como se explicó en los párrafos precedentes.

En mérito al principio de causalidad<sup>5</sup> se deberá determinar, que, la negligencia en las funciones, fueron por comisión u omisión, o como también se puede presentar por ambas modalidades. Con fines de esclarecimiento es necesario tener en cuenta lo que el Tribunal de Servicio Civil estipuló respecto a ello. En la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, señala que: De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.

<sup>5</sup> Ley 27444- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

(...)

8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 059-2021/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.INST.

Huancavelica, 01 FEB 2021

Esta Secretaría Técnica, sostiene que, el desempeño negligente de funciones se produjo por acción. En tal sentido, procederemos a fundamentar nuestro planteamiento. La acción es entendida como un hacer o actuar, es causar un resultado mediante una acción. En el caso concreto se materializa en la orden impartida por la servidora en su condición de Directora de la Oficina de Gestión de Recursos de Recursos Humanos, al Área de Escalafón, mediante proveído de fecha 25 de enero de 2019.

## De la Medida Cautelar:

En el presente caso de conformidad con el análisis de las imputaciones realizadas, no se considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna, al no configurarse los supuestos previstos en los artículos 96° y 108° de la Ley de Servicio Civil y Reglamento General de la Ley del Servicio Civil respectivamente; *reservándose el derecho de invocar, si no cesara la conducta imparable del referido procesado.*

## De la sanción que correspondería a las faltas imputadas:

Teniendo en consideración lo previsto, y de hallarse responsable al presunto infractor de la falta imputada podría ser sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones, conforme lo establece el artículo 102° del Reglamento de la Ley N° 30057, concordante con el numeral 3) del artículo 248° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

## Del plazo para presentar el descargo:

Que, conforme al numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley de Servicio Civil y el artículo 111° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, se le otorga el plazo de cinco (05) días hábiles, para la presentación de sus descargos respectivos acompañando las pruebas que consideren pertinentes, ante el Órgano Instructor. A través del Área de Trámite Documentario de la Entidad; asimismo la solicitud de prórroga hasta por cinco (05) días hábiles, deberá requerirse antes del vencimiento del plazo inicial otorgado para la presentación de descargos, asimismo para efectos del presente procedimiento el referido servidor civil se sujetará a los derechos y obligaciones establecidas en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

## De la autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos:

Que, los descargos deberán ser presentados ante el órgano instructor, Gerente General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, a través del Área de Trámite Documentario de la Entidad, dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, que se computará desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

## De los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite documentario:

Que, de conformidad con el artículo 96° del Reglamento General de la Ley





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 055-2021/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.INST.

Huancavelica, 01 FEB 2021

del Servicio Civil, los derechos y obligaciones de los servidores imputados durante el proceso administrativo disciplinario son:

- Mientras esté sometido a Procedimiento Administrativo Disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva. El servidor civil puede ser representado por un abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.** - Instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución a:

- **Servidor Civil: MARRITÉ MARLENE YARASCA ROJAS**, en su condición de Directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, del Gobierno Regional de Huancavelica (cargo que ostentaba en el momento de la comisión de los hechos), **por haber incurrido en una falta disciplinaria tipificada en el inc. d) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil 30057.**

**ARTÍCULO 2º.** - ESTABLECER, que en el presente caso no es pertinente imponer Medida Cautelar de conformidad con la naturaleza de la presunta falta administrativa disciplinaria, y la posible sanción a imponerse. No siendo pertinente aplicar lo establecido en el Artículo 96º de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, *reservándose el derecho del mismo.*

**ARTÍCULO 3º.** - PRECISAR, que después de determinar la presunta responsabilidad administrativa disciplinaria, mediante las investigaciones pertinentes conforme a ley, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, y de hallarse responsabilidad, **la propuesta de la posible sanción a imponerse**, de acuerdo al artículo 102º del Reglamento de la Ley N° 30057, al procesado sería:

- **Servidor Civil: MARRITÉ MARLENE YARASCA ROJAS**, en su condición de Directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (cargo que ejercía en el momento de la comisión de los hechos). **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**

**ARTÍCULO 4º.** - PRECISAR que el procesado podrá hacer uso de su derecho a la defensa mediante la presentación de sus descargos, acompañando las pruebas que consideren pertinentes, ante el Órgano Instructor, a través del Área de Trámite Documentario de la Entidad, en un **plazo de 05 días hábiles**, contados a partir del día siguiente de la notificación del presente acto administrativo, pudiendo solicitar prórroga de plazo el mismo que será concedido por el mismo plazo a su sola presentación. Así también puede ser representado por un abogado y acceder al Expediente Administrativo sin restricción alguna en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario; asimismo, para efectos del presente procedimiento el referido procesado se sujetará a los derechos y obligaciones establecidas en el





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 053-2021/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.INST.  
Huancavelica, 01 FEB 2021

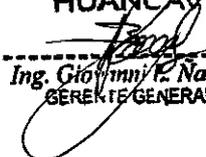
artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**ARTÍCULO 5°.** - ENCARGAR, al órgano de Apoyo Técnico del PAD (Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario) notificar copia de la presente resolución al servidor, así como copia de los antecedentes. Otorgándole el plazo de **cinco (05) días hábiles** contados a partir del día siguiente de su notificación, para que presente su descargo, conforme a ley.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.**

GJCT/GERR

GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

  
-----  
Ing. Giovanni P. Naupari Yacolca  
GERENTE GENERAL REGIONAL