

RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA  
N° **210** - 2024-GR-JUNÍN/ORAF/ORH

Huancayo, 17 JUL. 2024

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE  
JUNÍN

VISTOS:

La Resolución Sub Directoral Administrativa N° 262-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH de fecha 05 de octubre de 2023, que contiene el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra del ex servidor **ANTHONY GLEN ÁVILA ESCALANTE**; y,

CONSIDERANDO:

**Primero.** - Que, mediante Resolución Sub Directoral Administrativa N° 262-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH de fecha 05 de octubre de 2023, se resuelve iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **ANTHONY GLEN ÁVILA ESCALANTE**; en el Expediente N° 078-2023-GR-ORAF/ORH/STPAD;


**Segundo.**- Que, el precedente administrativo sobre la coherencia o la instauración del procedimiento correlación entre la imputación realizada administrativo disciplinario y la sanción como garantía del derecho de defensa de los servidores públicos dentro del citado procedimiento aprobado con Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC de fecha 31 de julio de 2020, estableció:

Argumento 22. De esta manera, a partir lo antes descrito, se colige que toda persona tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, lógicamente, la Administración tiene la responsabilidad de informar con claridad y precisión cuál es el hecho infractor, qué norma se ha transgredido y en qué falta se subsume la conducta infractora: así como dar a conocer las pruebas que respaldan la imputación, para permitir que el servidor público ejerza plenamente su derecho de defensa desde que se instaura el procedimiento administrativo disciplinario, lo cual se logrará garantizando una coherencia o correlación entre la imputación contenida en la instauración y la imposición de la sanción, (el énfasis es nuestro)

Argumento 29. Precisamente en resguardo del citado derecho de defensa, resulta necesario que la imputación que da lugar a la sanción, haya sido previamente comunicada al servidor a efectos que pueda presentar sus descargos, conforme las exigencias del "principio de coherencia o de correlación entre acusación y sentencia", referido precedentemente. Sin embargo, se vulnera tal derecho cuando al momento de imponer la sanción se altera o varía algún elemento de la imputación inicialmente efectuada, sin conocimiento del servidor, es decir, sin que previamente se le haya dado la oportunidad de presentar sus descargos sobre tal variación.

Argumento 30. En ese sentido, este Tribunal considera que se vulnera el "principio de coherencia o de correlación entre acusación y sentencia" en materia sancionadora y, por ende, el derecho de defensa del servidor público, en los siguientes supuestos:

- i. Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndose un hecho y se sanciona por otro distinto.



O.R.H.	
DOC. N°	8079945
EXP. N°	5549719



- ii. Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndose un hecho y se sanciona añadiéndose a tal hecho otros que no fueron inicialmente imputados.
- iii. Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndose una falta y se sanciona por otra falta distinta.
- iv. Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario atribuyéndose una falta y se sanciona añadiéndose a tal falta otras que no fueron inicialmente imputadas.
- v. Se inicia el procedimiento administrativo disciplinario y se sanciona al servidor atribuyéndose una determinada falta, sin precisarse el hecho y la norma incumplida, es decir, no se precisa de forma clara y expresa todos los elementos de la imputación.

Argumento 31. En todos los supuestos anteriormente mencionados, si no se comunica al servidor la variación de la imputación ya sea en cuanto a los hechos o a las faltas, se afectará su derecho de defensa, al no haber tenido, previamente a la imposición de la sanción, la oportunidad de presentar sus argumentos de defensa. Consecuentemente, la afectación a tal derecho generará la nulidad de la sanción y del procedimiento administrativo disciplinario.

Argumento 35. Cabe precisar que, si bien este Tribunal considera que es posible que, luego de instaurado el procedimiento administrativo disciplinario, se detecte la comisión de nuevos hechos infractores, y los mismos puedan incorporarse en el procedimiento en trámite, no puede perderse de vista que existen situaciones en las que resulta más acorde al debido procedimiento la tramitación de otro procedimiento administrativo disciplinario o el reinicio del que se encontraba en trámite (atendiendo a reglas de competencia según la gravedad de la sanción, por ejemplo). En ese sentido, corresponde el siguiente tratamiento a los supuestos que, eventualmente, pudieran presentarse:

i) En cuanto a los hechos

- a. En caso de descubrirse otro hecho relacionado con el hecho inicialmente imputado, y el mismo no agrave la sanción propuesta inicialmente, corresponderá que se comunique al servidor tal circunstancia ampliando los cargos imputados en la instauración a efectos que ejerza su derecho de defensa.
- b. En caso de descubrirse otro hecho relacionado con el hecho inicialmente imputado, y el mismo agrave la sanción propuesta inicialmente, corresponderá que se declare la nulidad del acto de instauración del procedimiento administrativo disciplinario y se disponga el inicio de un nuevo procedimiento con la participación de las autoridades competentes.
- c. En caso de descubrirse un nuevo hecho pasible de imputación, corresponderá que se inicie otro procedimiento administrativo disciplinario.

ii) En cuanto a las faltas

- a. **En caso de considerarse que se debe variar la calificación jurídica de la falta inicialmente imputada, sin que llegue a agravarse el tipo de sanción propuesto, corresponderá que se comunique al servidor la variación de la calificación jurídica de la falta, a efecto que ejerza su derecho de defensa.**
- b. En caso de considerarse que se debe variar la calificación jurídica de la falta inicialmente imputada y que también debe agravarse el tipo de sanción propuesto, corresponderá que se declare la nulidad del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario y vuelva a disponerse el inicio con la participación de las autoridades competentes.

Argumento 36. Finalmente, debe tenerse en cuenta que los vicios de nulidad que se presentan en los procedimientos administrativos disciplinarios traen como consecuencia, además de la determinación de responsabilidades, retraso en el ejercicio de la potestad disciplinaria de las entidades, pues en muchos casos los procedimientos deben volver a iniciarse lo que inevitablemente genera que transcurran los plazos y eventualmente opere la prescripción de dicha potestad; razón por la cual, se exhorta a las entidades a ejercer debida y oportunamente tal potestad, respetando el debido procedimiento.

**Tercero.-** En esa línea, en virtud del principio de tipicidad, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al





momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación.

**Cuarto.** - El principio de tipicidad guarda estrecha relación con el derecho de defensa, en tanto que su observancia permite el respeto al debido procedimiento. Así lo reconoce el Tribunal Constitucional al sostener que: "... queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa".

**Quinto.** - En consecuencia, en virtud del principio de tipicidad, garantía del debido proceso administrativo respecto al derecho a la defensa y las reglas establecidas en el precedente contenido en la Resolución de Sala Plena N° 011-2020- SERVIR/TSC, se ha visto conveniente precisar la calificación jurídica señalada en Resolución Sub Directoral Administrativa N° 262-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH de fecha 05 de octubre de 2023, conforme el siguiente detalle:

**Norma jurídica presuntamente vulnerada - calificación jurídica:-**

El servidor investigado **ANTHONY GLEN ÁVILA ESCALANTE**, habría incurrido en falta tipificada en el artículo 85° literal q) de la Ley N° 30057: "**Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario: .... q) Las demás que señala la Ley**", por omisión, en concordancia a su designación mediante Resolución Directoral Administrativa N° 027-2021-GR-JUNÍN/ORAF de fecha 11 de febrero del 2021, como Miembro Suplente de Comité de Selección periodo del 11 de febrero al 04 de mayo del 2021, al otorgarse la buena pro, contraviniendo los artículos 75° y 76° del Decreto Supremo n.° 344-2018-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado y modificatorias y el literal B Experiencia del postor en la especialidad, del numeral 3.2 Requisitos de calificación, del Capítulo III Requerimiento, de las Bases Administrativas Integradas del procedimiento de selección Adjudicación Simplificada n.° AS-SM-13-2021-GRJ-CS-1.

Asimismo, se actuó al margen de los Principios de Igual de Trato y Competencia que rigen las Contrataciones del Estado, estipulados en los literales b) y e) del artículo 2° de la Ley N° 30225, ley de Contrataciones del Estado, que indican: **b) igual de trato**. Todos los proveídos deben disponer





de las mismas oportunidades para formular sus ofertas; encontrándose prohibida la existencia de privilegios o ventajas y, en consecuencia, el trato discriminatorio manifiesto o encubierto. Este principio exige que no se traten de manera diferente situaciones que son similares y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica siempre que ese trato cuente con una justificación objetiva y razonable, favoreciendo el desarrollo de una competencia efectiva (...) **e) Competencia.** Los procesos de contratación incluyen disposiciones que permiten establecer condiciones de competencia efectiva y obtener la propuesta más ventajosa para satisfacer el interés público que subyace a la contratación. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que restrinjan o afecten la competencia”.

Las actuaciones fueron realizadas inobservando sus responsabilidades esenciales, establecidas en el artículo 9° de la mencionada Ley, que precisa:

#### **Artículo 9. Responsabilidades esenciales**

9.1 *Los funcionarios y servidores que intervienen en los procesos de contratación por o a nombre de la Entidad, con independencia del régimen jurídico que los vincule a esta, son responsables, en el ámbito de las actuaciones que realicen, de organizar, elaborar la documentación y conducir el proceso de contratación, así como la ejecución del contrato y su conclusión, de manera eficiente, bajo el enfoque de gestión por resultados, a través del cumplimiento de las normas aplicables y de los fines públicos de cada contrato, conforme a los principios establecidos en el artículo 2 de la presente Ley.*

*De corresponder la determinación de responsabilidad por las contrataciones, esta se realiza de acuerdo al régimen jurídico que vincule a las personas señaladas en el párrafo anterior con la Entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que correspondan.*

9.2 *Las Entidades son responsables de prevenir y solucionar de manera efectiva los conflictos de intereses que puedan surgir en la contratación a fin de garantizar el cumplimiento de los principios regulados en el artículo 2° de la presente Ley.*

Así también, su obligación prescrita en el numeral 46.5 del artículo 46° del Decreto Supremo N.° 344-2018-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado y modificatorias, que señala: **“46.5. Los integrantes del comité de selección se encuentran obligados a actuar con honestidad, probidad, transparencia e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, debiendo informar oportunamente sobre la existencia de cualquier conflicto de intereses y de comunicar a la autoridad competente sobre cualquier acto de corrupción de la función pública del que tuvieran conocimiento durante el desempeño de su encargo, bajo responsabilidad”.**







Asimismo, se actuó al margen de los Principios de Legalidad y Verdad Material, señalados en los numerales 1.1 y 1.11 del artículo IV de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que establecen: “**1.1. Principio de Legalidad.**- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. (...) **1.11. Principio de verdad material.**- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por ley. (...)”.

De igual modo, incumplió lo prescrito en el numeral 2 del artículo 6º del Capítulo II Principios y Deberes Éticos del Servidor Público de la Ley n.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatorias, que precisa: “El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)2. **Probidad:** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona” y los numerales 1 y 6 del artículo 7º de la misma Ley, los cuales indican: “El servidor público tiene los siguientes deberes: **1. Neutralidad:** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones (...), **6. Responsabilidad:** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública”.

Así como, se contravinieron los Principios de Legalidad y Probidad y Ética Pública que rigen el empleo público, establecidos en los numerales 1 y 6 del artículo IV de la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público<sup>1</sup>, que estipula: “Son principios que rigen el empleo público: **1. Principio de legalidad.**- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. (...) **6. Principio de probidad y ética pública.**- El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública” y encontrándose inmerso a lo previsto por el artículo 19º de la mencionada Ley, que establece: “Los empleados públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público”.

Los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad administrativa, derivada del deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; por la existencia de elementos que denotan la

<sup>1</sup>. Publicada el 19 de febrero de 2004.



comisión de los hechos materia de investigación, dando mérito al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

### **Justificación:**

Los hechos atribuidos al servidor investigado fueron tipificados en el artículo 85°, literal q) de la LSC, la misma que determina: "Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario: (...) q) Las demás que señale la Ley"; pues calificó y otorgó la buena pro a favor del postor China Civil, tal como consta el Acta de Apertura, Evaluación, Calificación y Otorgamiento de la Buena Pro de Ofertas Electrónicas de 4 de mayo de 2021 (Apéndice n.° 21), haciéndose así este postor, beneficiario del contrato por el monto de S/67 245 585,16 para la ejecución de la obra "Mejoramiento de la I.E. Mariscal Castilla, distrito de El Tambo, Huancayo - Junín" saldo de obra lera etapa; aun cuando, no acreditó la experiencia en la especialidad equivalente a una (1) vez el valor referencial de la contratación en ejecución de obras similares, durante los diez (10) años anteriores a la fecha de presentación de ofertas, conforme a lo establecido en los requisitos de calificación de las Bases Administrativas Integradas de 23 de abril de 2021 (Apéndice n.° 20); toda vez que, en la etapa de evaluación y calificación de ofertas, a diferencia de otras actuaciones anteriores, calificó aceptando el contrato FIDIC - "Contract Agreement" de 13 de marzo de 2009 (Apéndice n.° 23), sin los otros siete (7) documentos que lo integrarían y pese a que, dicho contrato no contenía información del monto ni del plazo de ejecución de la obra que permita evidenciar su culminación; así como, la denominación no se encontraba considerada en la definición de obra similar.




Así también, calificó el documento de recomendación de 19 de marzo de 2018 , "Ref SA 346" (Apéndice n.° 23); a pesar de, poseer información dubitable de su contenido; puesto que, de conformidad al mismo, el proyecto habría iniciado el 19 de octubre de 2008; no obstante, contrato FIDIC - "Contract Agreement", fue suscrito el 13 de enero de 2009, no se acreditó el vínculo entre el señor Richard Sampson y la Universidad de Botswana, no se encuentra emitido por la entidad contratante y; de la revisión integral con el contrato FIDIC, tampoco es posible validar que el monto, el plazo de ejecución y las partidas descritas corresponde a la verdad; toda vez que, el referido contrato fue presentado de forma incompleta y no contiene información al respecto; asimismo, dicho documento de recomendación fue presentado por el postor aun teniendo la posibilidad de entregar el Taking Over Certificate o el Performance Certificate, cuya traducción corresponde al Certificado de Recepción de Obra y al Certificado de Cumplimiento de Obra, que equivaldría al Acta de recepción de obra y la Constancia de prestación, por tratarse de un contrato estándar FIDIC que contemplaba su correspondiente emisión. De igual forma, calificó los documentos de 5 de setiembre de 2008 - "Our Ref:SA346(J)" (**Apéndice n.° 23**) y de 10 de setiembre de 2008 - "To: B&M Architects/Rabasha Sampson Architects"



(Apéndice n.º 23), que tampoco resultaban ser documentos suficientes; ya que, fueron emitidos antes de establecerse las obligaciones contractuales del contrato FIDIC. De modo que, el postor ganador de la buena no logró acreditar de manera fehaciente e indubitable que la obra fue concluida y el monto que implicó su ejecución.

**En consecuencia, estas acciones limitaron la elección de una mejor oferta que cumpla con lo requerido y afectó el normal y correcto funcionamiento de la administración pública, la igualdad de trato y competencia de las contrataciones del Estado.**



Siendo ello así, el Informe de Precalificación N° 78-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 04 de octubre de 2023 describe con precisión la funciones que, como miembro del comité de selección, tuvo y normas reglamentarias que contienen las funciones que habría omitido el servidor investigado, conforme a los hechos atribuidos y en concordancia con el Informe de Control Específico N° 15823-2023-CG/GRJU-SCE de fecha 07 de agosto de 2023, lo cual, se debe replicar en la resolución de inicio de PAD. Por lo cual, resulta necesario realizar la presente precisión respecto a la calificación jurídica contenida en la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 261-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH de fecha 05 de octubre de 2024, otorgando al investigado un plazo adicional para presentar los descargos correspondientes.

**Sexto** - En tal sentido, habiendo precisado de manera clara la calificación jurídica, conservando los hechos que configurarían la falta, antecedentes y los medios probatorios puestos de conocimiento al servidor investigado con fecha 05 de octubre de 2023, lo que no genera la modificación de la sanción ni la competencia de las Autoridades Administrativas previstas, corresponde notificar con la presente resolución al servidor investigado para que en el término de cinco (05) días hábiles pueda ejercer su derecho a la defensa, presentando los descargos que crea conveniente.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: PRECISAR** de manera clara la calificación jurídica en contra del ex servidor investigado **ANTHONY GLEN ÁVILA ESCALANTE**, conforme al fundamento quinto de la presente resolución, en el procedimiento administrativo disciplinario seguido en el Expediente N° 078-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** a través de la Secretaría General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución a don: **ANTHONY GLEN ÁVILA ESCALANTE** en concordancia al Art. 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el presente; a fin de que presente su descargo y anexas las pruebas que crea por conveniente para su defensa, haciendo de su conocimiento que el presente acto no es impugnabile.

**ARTÍCULO TERCERO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado a don: **ANTHONY GLEN ÁVILA ESCALANTE**.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**


C.c.  
Archivo  
RFB/maml

  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
.....  
Abg. Ronald Félix Bernardo  
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
La Secretaria General que suscribe, Certifica  
que la presente es copia fiel de su original.

HYO

18 JUL 2024

  
.....  
Abg. LUIS ALBERTO CORDOVA MORALES  
SECRETARIO GENERAL (e)