



Resolución Directoral

Breña, 17 de Diciembre de 2019

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° -2019-AF/MIGRACIONES

VISTO: El Informe N° 641-2019-STPAD-MIGRACIONES del 20 de noviembre de 2019, de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Superintendencia Nacional de Migraciones, con el que se recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor **Carlos Humberto Vega Espinoza**, investigado por las presuntas irregularidades cometidas, Expediente N° 035-2019-STPAD, y;

CONSIDERANDO:

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas;

Mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, que ha entrado en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria; estableciendo en el literal c) del artículo 93, que la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador le corresponde en primera instancia, en el caso de destitución, al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, quien vendría a ser el órgano instructor, y el titular de la entidad, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;

Por su parte, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, en el numeral 6.3 determina que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con posterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Bajo este contexto normativo, mediante informe de vistos, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de MIGRACIONES ha recomendado se inicie procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor CARLOS HUMBERTO VEGA ESPINOZA, por la comisión del siguiente hecho, normas incumplidas y falta:

- (i) El servidor Carlos Humberto Vega Espinoza, como Miembro Titular del Comité de Selección del Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES para la contratación de "Seguridad y Vigilancia para la Superintendencia Nacional de Migraciones", otorgó la buena pro en dicho proceso de contratación a la empresa Mabe Services S.R.L, con acta del 15 de enero de 2018, pese a que no acreditó el cumplimiento del requisito de calificación "Equipamiento Estratégico", conforme a lo exigido en las Bases Integradas; acción que motivó a la empresa Protección y Resguardo S.A, que no obtuvo la buena pro, a interponer recurso de apelación, el cual fue resuelto por el Tribunal de

Contrataciones del Estado con Resolución N° 0466-2018-TCE-S3 del 11 de marzo de 2018, revocando la buena pro y otorgándola a la empresa apelante.

De lo expuesto, se aprecia que como consecuencia de la deficiencia en la evaluación y calificación de ofertas por parte del Comité de Selección, del cual formó parte el servidor en mención, se interpuso el recurso de apelación; lo que no permitió la suscripción del contrato proveniente del procedimiento de selección Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES dentro de los plazos programados, ocasionando el desabastecimiento del servicio que generó una contratación directa del servicio aprobada mediante la Resolución de Superintendencia N° 48-2018-MIGRACIONES.

- (ii) Bajo este contexto el servidor Carlos Humberto Vega Espinoza, ha vulnerado las siguientes normas:
- a) El literal b) del artículo 38 del Reglamento Interno de Servidores Civiles, aprobado con la Resolución de Superintendencia N° 304-2016-MIGRACIONES, vigente al momento de los hechos, por el cual todo servidor debe cumplir las funciones que le asignen sus superiores; en el presente caso, ser miembro de un Comité de Selección:
*“Artículo 38.- Deberes y Obligaciones de los servidores
Además de aquellas obligaciones contenidas en las disposiciones legales vigentes, el servidor de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES tiene obligación a:
(...)
b) Cumplir con las responsabilidades y funciones que sean impartidas por sus superiores, observando un comportamiento correcto durante la ejecución de sus labores.”*
 - b) El artículo 22 y numeral 41.2 del artículo 41 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, Decreto Supremo N° 056-2017-EF:
*“Artículo 22: “Para la licitación pública, el concurso público y la selección de consultores individuales, la Entidad designa a un comité de selección para cada procedimiento (...)
Artículo 41.- Distribución de la buena pro
(...)
41.2. El comité de selección o el órgano encargado de las contrataciones, según corresponda, otorga la buena pro al postor que hubiera obtenido el mejor puntaje, en los términos de su oferta y por la cantidad que hubiese ofertado. (...)”*
 - c) Los Términos de Referencia del procedimiento de Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES, que en su numeral 5.4 requiere del proveedor:
5.4 Recursos a ser provistos por el proveedor
(...)
Equipamiento y recursos materiales
(...)
04 Varas luminosas con 2 baterías adicionales
06 Botiquín de primeros auxilios
(...)
04 Camillas rígidas para evacuación de pacientes.
 - d) Los Pronunciamientos N° 698, N° 712 y N° 713-2016-OSCE-DGR, que fueron tomados como base legal por la Resolución N° 0466-2018-TCE-S3

de 01 de marzo de 2018, que declaró fundado el recurso de apelación, revocando la buena pro otorgada por el Comité de Selección en el Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES, sobre la base de que no se acreditó de manera fehaciente el cumplimiento del requisito de contar con el “equipamiento estratégico” conforme a lo exigido en las bases integradas del concurso.

e) **Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público**

“Artículo 2.- Deberes generales del empleado público

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de: (...)

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. (...)

“Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...)

- (iii) Asimismo ha cometido Falta Administrativa. El servidor Carlos Humberto Vega Espinoza ha incurrido en infracción a lo previsto en el numeral 3 del artículo 6 y numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública:

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

“Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente. (...)

“Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes: (...)

“6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. (...)

Con lo cual el servidor Carlos Humberto Vega Espinoza, habría incurrido en la falta administrativa de carácter disciplinario estipulado en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del 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.

(...)

q) Las demás que la Ley señale.”

También, es preciso resaltar que la falta disciplinaria en que habría incurrido el referido servidor se fundamenta en lo establecido por el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual establece que: “(...) también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del

presente título (...)", al haber vulnerado el principio de eficiencia y el deber de responsabilidad previstos en la Ley N° 27815;

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de octubre de 2016, se formalizó la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo de SERVIR en la Sesión N° 29-2016, contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, en virtud del cual, en el caso bajo análisis tenemos que se ha imputado al procesado la infracción de principios y deberes éticos previstos en la Ley N° 27815, siguiendo el procedimiento dispuesto en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, es decir se le procesa por la infracción del Código de Ética de la Función Pública aplicando el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, al haber quedado derogadas las normas del reglamento de la Ley del Código de Ética; ello conforme a lo señalado en la opinión vinculante que se indica a continuación:

"1. Las disposiciones contenidas en los Capítulos XII y XIII del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y el artículo 4, Títulos I, II, III y IV del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, son aplicables, según corresponda, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados hasta el 13 de septiembre de 2014, inclusive. A partir del 14 de septiembre de 2014, en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo."

De los dispositivos legales antes citados, se puede establecer que al servidor se le imputa la transgresión del inciso 3 del artículo 6 de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública que establece: **Eficiencia**; así como haber transgredido el inciso 6 del artículo 7 de la misma norma que establece: **Responsabilidad**; al no haber tomado en cuenta los términos de referencia de las bases del Concurso Público N° 003-017-MIGRACIONES, que como miembro del Comité de Selección, en aplicación de los artículos 22 y 42.1 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, Decreto Supremo N° 056-2017-EF, tenía que cautelar para el correcto otorgamiento de la buen pro al postor que acreditara el cumplimiento cabal de los requisitos;

El 25 de octubre de 2017 el Comité de selección designado mediante "Formato N° 04 - Designación del Comité de Selección" del 19 de octubre de 2017, convocó al Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES, para la contratación del "Servicio de Seguridad y Vigilancia para la Superintendencia Nacional de Migraciones" registrando dicha convocatoria el día 25 de octubre en el SEACE. El mencionado comité estaba conformado por:

Comité de Selección del C.P. N° 003-2017-MIGRACIONES

CARGO	MIEMBRO
Presidente	Erika Carla Beltran Atoche
Primer Miembro	Carlos Humberto Vega Espinoza
Segundo Miembro	Adrián Sota Janampa
Suplente del Presidente	Eduardo Sabino

	Montesinos Carbajal
Suplente del Primer miembro	Julio César Díaz Valenzuela
Suplente del Segundo Miembro	Julio César Mestanza Rodríguez

El comité luego de evaluar y asignar puntajes a las ofertas admitidas, obtuvo el siguiente resultado:

CUADRO N° 1
ASIGNACION DE PUNTAJE A LAS OFERTAS

N°	Postor	Monto Ofertado S/.	Puntaje	Orden de prelación según evaluación
1	Force Seals Security SAC	4 076 947,20	100	1°
2	Mabe Services SRL	4 541 657,20	90.79	2°
3	Protección y Resguardo SA-PROTSA	4 642 081,14	89.04	3°
4	Americana Empresa de Servicios Generales SRL	4 750 460,00	87.24	4°

Con “Acta de Evaluación y Calificación de Ofertas” del 15 de enero de 2018, el comité de selección descalificó al postor Force Seals Security S.A.C, por no acreditar documentalmente el equipamiento estratégico requerido en las bases integradas, otorgando la buena pro al postor Mabe Services S.R.L. al determinar que su oferta cumplía con lo requerido por las bases integradas; el acta en comentario fue suscrita por los miembros titulares (Erika Carla Beltran Atoche, Carlos Humberto Vega Espinoza y Adrián Sota Janampa). Sin embargo, con escrito del 25 de enero de 2018, la empresa Protección y Resguardo S.A. interpuso apelación contra el otorgamiento de la buena pro a Mabe Services S.R.L. señalando que no había acreditado la disponibilidad del equipamiento estratégico requerido en las bases integradas y haber presentado documentación falsa en cuanto a la experiencia laboral del personal propuesto;

Ante la apelación presentada se suspendió el procedimiento de selección y, estando a que la última orden de servicio (O/S N° 285) para contratar seguridad y vigilancia para la Entidad tenía vigencia hasta el 28 de enero de 2018, según señala el Informe N° 000263-2018-CVE-AF-MIGRACIONES, se aprobó la Contratación Directa N° 001-2018-MIGRACIONES “Servicio de Seguridad y Vigilancia para la Superintendencia Nacional de Migraciones” por situación de desabastecimiento, mediante Resolución de Superintendencia N° 000048-2018-MIGRACIONES del 02 de febrero de 2018, procediéndose a suscribir el Contrato N° 001-2018-MIGRACIONES-AF el 05 de febrero de 2018 con la empresa V13 SAC por el importe de S/ 862 893.00 por el plazo de 120 días calendario¹;

¹ Página 06 del Informe de Auditoría: “Considerando N° 6”

Posteriormente, el Tribunal de Contrataciones del Estado, con la Resolución N° 0466-2018-TICE-S3 del 11 de marzo de 2018, declaró fundado el recurso de apelación, revocando el otorgamiento de la buena pro de la empresa Mabe Services S.R.L, dándola por descalificada y otorgándola a la empresa Protección y Resguardo S.A. El Tribunal sustentó que Mabe Services S.R.L no acreditó de manera fehaciente la disponibilidad del equipamiento estratégico (6 botiquines de primeros auxilios, 4 camillas y 04 varas luminosas), lo antes expuesto fue la confirmación de lo indicado en el **"Informe de Auditoría"**:

"(...) la actuación del comité de selección al otorgarle la buena pro a la empresa Mabe Services S.R.L., pese a no haber acreditado el cumplimiento del requisito de calificación "Equipamiento Estratégico", conforme a lo exigido en las bases integradas, motivó que la empresa Protección y Resguardo S.A: interpusiera recurso de apelación (...) esta situación trajo como consecuencia la configuración de la causal de situación de desabastecimiento."

De otro lado, conforme al Oficio N° 139-2019-OSCE/SIRE de fecha 05 de febrero de 2019, el OSCE precisa con relación al proceso de Contratación Directa N° 1-2018-MIGRACIONES-1:

"(...)

De lo expuesto, se apreciaría que como consecuencia de la deficiencia en la evaluación y calificación de ofertas por parte del Comité de Selección se habría interpuesto el recurso de apelación; lo que no habría permitido la suscripción del contrato del procedimiento de selección Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES, dentro de los plazos programados, generando el desabastecimiento del servicio, hechos que no encuadran en situaciones extraordinarias ni imprevisibles."

De conformidad con el artículo 85 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, en su numeral 3, se establece las condiciones para el empleo de contratación directa por la causal de situación de desabastecimiento debidamente comprobada, debido a la ocurrencia de una situación extraordinaria e imprevisible, que compromete la continuidad de las funciones, servicios, actividades u operaciones de la Entidad, situación que faculta a la entidad a contratar bienes y servicios necesarios, por el tiempo y/o cantidad necesario para resolver la situación y llevar a cabo el procedimiento correspondiente;

En función de lo anterior, a efectos de acreditar cuales fueron los hechos que configuraron como extraordinario e imprevisible, que no pudieron ser previstos y que llevaron a que se tenga que contratar directamente al servicio de seguridad y vigilancia para la Entidad, y que motivaron la expedición de la Resolución de Superintendencia N° 48-2018-MIGRACIONES, se observa en los antecedentes de la resolución y por los informes de los funcionarios de la entidad, que el motivo fue que al no poder contar con un nuevo proveedor porque el proceso a cargo del Comité de Selección del Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES se suspendió por la apelación de un postor, se hizo necesaria la contratación directa;

Complementa los fundamentos antes precisados, que llevaron a la expedición de la Resolución de Superintendencia N° 000048-2018-MIGRACIONES, los siguientes documentos:

- a) Informe N° 000263-2018-CVE-AF-MIGRACIONES de fecha 30 de enero de 2018, el cual concluye señalando: "(...) El Contrato Complementario N° 045-2017-MIGRACIONES "Servicio de Seguridad y Vigilancia para la

Superintendencia Nacional de Migraciones” contratado con la Empresa Protección y Resguardo S.A., vence el día martes 28 de enero del año en curso; en tal sentido, se solicita la contratación directa del servicio, por el período de 120 días (...)”

b) Informe N° 000008-2018-WGV-AF-MIGRACIONES de fecha 01 de febrero de 2018, en sus considerados indica: “(...) Ahora bien, cabe precisar que, la contratación directa se circunscribe a la omisión del procedimiento de selección, por lo que los actos preparatorios y contratos que se celebren como consecuencia de aquella, deben cumplir con los requisitos, condiciones, formalidades (...)”

c) Informe N° 000081-2018-AJ-MIGRACIONES del 01 de febrero de 2018 el cual precisa en sus considerandos:

“(...)

- En ese sentido, encontrándose el procedimiento de selección correspondiente a la espera que el Tribunal del OSCE resuelva la apelación presentada y contando con la disponibilidad presupuestal otorgada por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto mediante (...)
- Por ello, la Superintendencia Nacional de Migraciones se encuentra ante una inminente situación de desabastecimiento del servicio de seguridad y vigilancia, cuya ausencia pondría en grave riesgo el normal desarrollo de sus funciones; y conociendo que existe incertidumbre respecto de una fecha cierta para el inicio del servicio que provenga de la suscripción del contrato que origine el Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES, resulta necesaria la aprobación de la Contratación Directa (...)”

De esta forma, es posible afirmar que el servidor no fue eficiente en el cumplimiento de sus funciones y deberes como miembro del Comité de Selección del Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES referidas a otorgar la buena pro al postor que acreditara el cumplimiento de los requisitos técnicos exigidos en los términos de referencia del concurso, en concordancia con lo dispuesto por el literal d) del artículo 2 y el literal a) del artículo 16 de la Ley N° 28175, acción que no exigió al momento de declarar la buena pro ²;

Al respecto, el deber de responsabilidad previsto en el numeral 6) del artículo 7 de la cita ley refiere que *“todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública”*. En referencia a ello, se precisa que el hecho base requerido por la hipótesis normativa se encuentra referido al cumplimiento de las funciones del servidor, las mismas que se referían a que en su condición de miembro del Comité de Selección, no verifico en forma eficiente que el postor al que se otorgó la buena pro con acta de evaluación y calificación del 15 de enero de 2018, no cumplió con acreditar las especificaciones técnicas que exigía los términos de referencia, acción que fue sancionada por el Tribunal del OSCE, con una declaración de nulidad del otorgamiento de la buena pro que, reformulándolo, la adjudicó al tercer postor que sí los cumplió; con lo cual queda acreditada la infracción ética citada precedentemente³;

Cabe señalar, que el servidor público realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad, poniendo a disposición de la entidad sus capacidades, con el fin de contribuir al desarrollo de ésta y anteponiendo los máximos fines de la entidad a

² RESOLUCIÓN N° 000214-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala (30 de enero de 2019)

³ RESOLUCIÓN N° 000263-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala (05 de febrero de 2019)

cualquier propósito o interés particular. En ese sentido, todo servidor público debe cumplir sus funciones y/u obligaciones para los cuales fue contratado por la entidad, de manera recta, honesta, honrada y adoptar conductas adecuadas en el desempeño de sus funciones, sin ocasionar algún perjuicio a los ciudadanos y a la Entidad; además de considerar que la administración pública tiene como finalidad asegurar el bien común o bienestar general de toda la población, debiendo contar para ello, entre otros, con empleados públicos probos y eficientes que garanticen la debida prestación de los servicios brindados;

Asimismo, advertimos que, respecto a la infracción imputada al referido servidor, debe ponderarse observando la aplicación del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad, con la finalidad de considerar la gravedad de la infracción y; en consecuencia, la imposición de una sanción adecuada, considerando la existencia de las condiciones establecidas en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

<p>a) Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado</p>	<p>El servidor habría quebrantado la buena fe laboral, que supone actuar y conducirse con lealtad, probidad y corrección en el desempeño de sus funciones, toda vez que su accionar evidencia la falta de compromiso con las funciones encomendadas, y por tanto con la eficiencia en el desarrollo de las mismas.</p> <p>Asimismo, como consecuencia de la conducta del servidor se ha ocasionado la afectación del bien jurídico protegido, siendo el correcto funcionamiento de la administración pública, toda vez que el servidor procesado no efectuó una evaluación correcta a los postores como miembro del comité de selección del Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES, situación que puso en riesgo los bienes institucionales, al generar que casi no se cuenta con el servicio de seguridad y vigilancia de la Superintendencia Nacional de Migraciones.</p>
<p>b) Ocultar la comisión de falta o impedir su descubrimiento</p>	<p>No se evidencia esta condición, sin embargo, esto no significa una atenuación de la sanción a imponer.</p>
<p>c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sean las funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente</p>	<p>Se evidencia dicha situación al tener el servidor la condición de coordinador en contrataciones del Estado. Es decir, tenía los conocimientos técnicos para poder evitar una incorrecta evaluación en el proceso de contratación en que participó como miembro del comité de selección</p>
<p>d) Las circunstancias en que se</p>	<p>Los hechos se suscitaron cuando el servidor</p>

comete la infracción	realizaba sus labores en el Comité de Selección del Concurso Público N° 003-2017-MIGRACIONES. No habría cumplido con efectuar una correcta evaluación a los postores de dicho proceso
e) La concurrencia de varias faltas	No se evidencia esta condición, sin embargo, esto no significa una atenuación de la sanción a imponer.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No se evidencia esta condición, por ser un solo miembro del Comité de Selección quien tiene responsabilidad administrativa, sin embargo, esto no significa una atenuación de la sanción a imponer.
g) La reincidencia en la comisión de la falta	No se evidencia esta condición, sin embargo, esto no significa una atenuación de la sanción a imponer.
h) La continuidad en la Comisión de la falta	No se evidencia esta condición, sin embargo, esto no significa una atenuación de la sanción a imponer.
i) El beneficio ilícitamente obtenido de ser el caso	No se evidencia esta condición, sin embargo, esto no significa una atenuación de la sanción a imponer.

En tal sentido, las presuntas faltas en las que habría incurrido el servidor, podrían ser pasibles de la sanción de **suspensión**, teniendo en cuenta que la sanción impuesta tiene que ser proporcional y razonable a la magnitud de la falta cometida;

Cabe indicar que los derechos e impedimentos durante el transcurso del procedimiento administrativo disciplinario, se encuentran establecidos en el numeral 93.4 del artículo 93 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y el artículo 96 de su Reglamento;

Asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 107 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el presente acto no es impugnabile;

Estando a lo expuesto y de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1130, que crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES; la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, aprobada mediante la Resolución Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE, vigente desde el 25 de marzo de 2015;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- INSTAURAR Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) al servidor **CARLOS HUMBERTO VEGA ESPINOZA**, por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

Artículo 2.- Otorgar al servidor el plazo de (5) cinco días, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución, para que presente

sus descargos con los fundamentos de hecho y de derecho que considere pertinentes, dirigido al órgano instructor conforme a lo dispuesto en el artículo 111 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Artículo 3.- El servidor tiene derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación, y los otros derechos precisados en el artículo 96 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Artículo 4.- Notificar al servidor, a través de la Secretaría Técnica en calidad de apoyo de las autoridades del PAD, para lo cual deberán remitirse los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias.

Regístrese y Comuníquese.