



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° 391 -2018-GR CUSCO/GGR

Cusco, 12 OCT. 2018

**EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO.**

**VISTO:** El Expediente de Registro N° 13223 sobre Recurso Administrativo de Reconsideración interpuesto por César Gil Ochoa, Memorandum N° 445-2018-GR CUSCO/GGR de la Gerencia General Regional y Dictámen N° 231-2018-GR CUSCO/ORAJ e Informe N° 356-2018-GR CUSCO/ORAJ de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional del Cusco;

### CONSIDERANDO:

Que, en fecha **14 de mayo del 2018**, la Gerencia General Regional del Gobierno Regional del Cusco, emite la **Resolución Gerencial General Regional N° 085-2018-GR CUSCO/GGR**, por la que se resuelve: Imponer Sanción Administrativa Disciplinaria de Destitución, lo cual anexa la sanción accesorias de Inhabilitación por el periodo de 12 meses sin goce de remuneraciones, entre otros, al servidor **César Gil Ochoa**, identificado con DNI 25003822, Ex Director Regional de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional del Cusco, por haber incurrido en la comisión de presunta falta de carácter disciplinario tipificado como negligencia en el desempeño de las funciones previsto en el literal d) del artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276, el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil N° 30057. Y disponer se ejecute la sanción disciplinaria impuesta contra el servidor, y se cumpla con la inscripción de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, conforme a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 95°, artículo 98° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 116° y artículos 121°, 122°, 123°, 124° y siguientes del D.S. NB° 040-2014-PCM;

Que, mediante escrito ingresado a la Entidad como Expediente de Registro N° 13223 en fecha **05 de junio del 2018**, César Gil Ochoa, dentro del plazo de Ley, interpone Recurso Administrativo de Reconsideración contra la Resolución Gerencial General Regional N° 085-2018-GR CUSCO/GGR de fecha 14 de mayo del 2018 que le fuera notificada en fecha 18 de mayo del 2018, al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, solicitando se declare nula y sin efecto la sanción impuesta por considerar que se ha dado una aplicación indebida de la normatividad, así del artículo 93.4 y 93.5 del Reglamento General de la Ley N° 30057, al haberse implementado un procedimiento disciplinario para servidores y funcionarios públicos sin diferenciar jerarquias, y no haberse tomado en cuenta que tenía la condición de contratado con cargo al Fondo de Apoyo Gerencial del Sector Público, prestando servicios como consultor al Gobierno Regional del Cusco ofreciendo como nueva prueba copia del Certificado de Renta y Retenciones por rentas de Cuarta Categoría ejercicio gravable 2012 suscrito por el Director General de la Oficina General de Administración y RRHH del MEF;

Que, la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el artículo 246° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, establece cuales son los principios de la potestad sancionadora administrativa;

Que, en relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 246° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Por lo tanto, las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable;

Que, el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, sobre los recursos administrativos establece: **"El servidor civil podrá interponer recursos de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario** de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles", concordante con ello, el numeral 18.1 de la Directiva N° 02-2015-





SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE prevé: "Contra las resoluciones que ponen fin al PAD, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción";

Que, conforme se tiene del artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el artículo 217° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, el Recurso Administrativo de Reconsideración es el mecanismo procesal de impugnación mediante el cual el administrado tiene la posibilidad de replicar un acto administrativo emitido por una autoridad ante esta misma, cuya presentación para el administrado es opcional y es resuelto por el mismo Órgano que impuso la sanción y/o emitió el acto materia de impugnación y se sustentará en prueba nueva;

Que, a efecto de emitir pronunciamiento válido y conforme a la normatividad vigente, se debe determinar si el recurrente ha sustentado su recurso impugnatorio en prueba nueva, respecto de lo que Morón Urbina señala en el texto Comentario a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Décima Edición, Lima. Gaceta Jurídica, 2011, p 661 "Precisamente para nuestro legislador no cabe la posibilidad de que la autoridad instructora pueda cambiar el sentido de su decisión con solo pedírsele, pues se estima que dentro de una línea de actuación responsable el instructor ha emitido la mejor decisión que a su criterio cabe en el caso en concreto y ha aplicado la regla jurídica que estima idónea. **Por ello, perdería seriedad pretender que pueda modificarlo con tan solo un nuevo pedido o una nueva argumentación sobre los mismos hechos. Para habilitar la posibilidad del cambio de criterio, la ley exige que se presente a la autoridad un hecho tangible y no evaluado con anterioridad, que amerite reconsideración.**" (El énfasis es agregado). Asimismo, el referido autor señala: "(...) la exigencia de nueva prueba para interponer un recurso de reconsideración está referida a la presentación de **un nuevo medio probatorio, que justifique la revisión del análisis ya efectuado** acerca de alguno de los puntos materia de controversia. Justamente lo que la norma pretende es que sobre un punto controvertido ya analizado se presente un nuevo medio probatorio, pues solo así se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su propio análisis." (El énfasis es agregado). La nueva prueba debe servir para demostrar algún nuevo hecho o circunstancia, idea que es perfectamente aplicable a la finalidad del recurso de reconsideración, la cual es controlar las decisiones de la administración en términos de verdad material y ante la posibilidad de la generación de nuevos hechos. En consecuencia, para esta nueva evaluación se requiere de un nuevo medio probatorio que tenga como finalidad la modificación de la situación que se resolvió inicialmente;

Que, sobre la afirmación del recurrente, en cuanto a aplicación indebida de la normatividad, así del artículo 93.4 y 93.5 del Reglamento General de la Ley N° 30057, al haberse implementado un procedimiento disciplinario para servidores y funcionarios públicos sin diferenciar jerarquías; se precisa que lo afirmado carece de fundamento, toda vez, que el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece lo siguiente: "La expresión servidor civil se refiere a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el Reglamento". Tanto más, que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, establece en el numeral 19.1 del literal 19 Reglas aplicables a los funcionarios en el PAD, "Para efectos del PAD, se entiende que son funcionarios aquellos que han sido definidos como tales en la LSC y en la LMEP, inclusive para los regímenes distintos al de la LSC, con las exclusiones señaladas en el primer párrafo del numeral 4.1 de la presente directiva. Estas disposiciones se dictan en concordancia con lo dispuesto en el artículo 57 de la LSC y rigen de igual manera para los ex funcionarios";

Que, al recurrente se le ha considerado como servidor más no así como funcionario por cuanto el artículo 2° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, señala que los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en: Funcionario público, Directivo público, Servidor Civil de Carrera y Servidor de Actividades Complementarias, contando con la definición de Funcionario Público en el literal a) del artículo 3° de la Ley antes mencionada señalando que el Funcionario Público es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas, en ese entender se tiene que el recurrente no se encuentra





enmarcado en la definición estipulada en la Ley en mención, siendo así, es de aplicación lo dispuesto por el literal c) del artículo 93.1, que prevé la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar "En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción", correspondiendo para fines del sistema de recursos humanos, la titularidad de la Entidad, al Gerente General Regional de conformidad con el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil que establece "Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente";

Que, asimismo, en el Informe Técnico N° 1076-2015-SERVIR/GPGSC de fecha 30 de octubre del 2015, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), sobre la connotación de ex servidor para efectos del procedimiento administrativo disciplinario, se señala: "2.3 Queda claro entonces que **la condición de servidor o ex servidor se adquiere en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria**. Es decir, dicha condición no varía con la desvinculación (en el caso del servidor) o el reintegro (en el caso de los ex servidores) a la administración pública. Por tanto, dichas condiciones (de servidor o ex servidor) se determinarán en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria, para lo cual cada entidad de la administración pública deberá recabar la documentación e información correspondiente, teniendo en consideración la normativa antes señalada", lo que además justifica válidamente el término utilizado en el acto resolutorio recurrido para referirse al recurrente;

Que, en cuanto a la afirmación del recurrente, de que no se ha tomado en cuenta que tenía la condición de contratado con cargo al Fondo de Apoyo Gerencial del Sector Público, prestando servicios como consultor al Gobierno Regional del Cusco, para lo que ofrece como nueva prueba copia el Certificado de Renta y Retenciones por rentas de Cuarta Categoría suscrito por el Director General de la Oficina General de Administración y RRHH del MEF; se puede afirmar categóricamente que si bien el recurrente fue consultor remunerado con cargo al Fondo de Apoyo Gerencial del Sector Público, sin embargo conforme lo ha afirmado el mismo recurrente en su escrito de reconsideración, el mismo, se ha desempeñado en el Gobierno Regional del Cusco, en el cargo estructural de Director Regional de la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Cusco, con labores y funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 698-2003-GR CUSCO/PR de fecha 21 de noviembre del 2003, asumiendo las responsabilidades inherentes al cargo en mención conforme a lo señalado en la Resolución Ejecutiva Regional N° 014-2011-GR CUSCO/PR de fecha 03 de enero del 2011, por el que se le Designa al recurrente como Director Regional de la Oficina Regional de Administración, en cuyo contexto, asume responsabilidad administrativa funcional por el desempeño de dichas funciones, considerando para el efecto que de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Cusco, el régimen laboral en la Entidad, es el del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, por lo que la nueva prueba ofrecida por el recurrente, no desvirtúa la responsabilidad materia de sanción, ni constituye causal de nulidad de la recurrida;

Que, en relación a la argumentación sobre la "falta de motivación en la Resolución", en el contexto de lo regulado por la Directiva N° 010-2016-CG/GPROD sobre "Procedimiento Administrativo Disciplinario Sancionador por Responsabilidad Administrativa Funcional" aprobado por Resolución de Contraloría N° 129-2016-CG, invocado en el numeral tercero de su recurso, se tiene que desempeñado el recurrente César Gil Ochoa como Director Regional de Administración del Gobierno Regional del Cusco con las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones y asumiendo las responsabilidades inherentes al cargo de acuerdo a la Resolución Ejecutiva Regional N° 014-2011-GR CUSCO/PR, y siendo el régimen laboral de la Entidad el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el recurrente se encuentra inmerso dentro de lo establecido por este régimen y de acuerdo al artículo 26°, las sanciones por faltas disciplinarias son: a) Amonestación verbal o escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días; e) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses, y d) Destitución, y cuyo artículo 25° señala: "Los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, **sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan**" [negrita agregada], en cuyo contexto se tiene que la finalidad de la sanción administrativa disciplinaria es castigar el incumplimiento de funciones que respecto de una determinada actividad que constituye falta en la prestación del servicio a favor del empleador, en tanto, que la Directiva N°





010-2016-CG/GPROD sobre "Procedimiento Administrativo Disciplinario Sancionador por Responsabilidad Administrativa Funcional", tiene por finalidad castigar hechos que configuren responsabilidad administrativa funcional.

Que, así mismo, conforme se desprende de la recurrida, del rubro **II. Sanción Aplicable**, numerales 2.1, 2.2, 2.4, la sanción aplicable al recurrente es de acuerdo a lo establecido por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, los que hacen referencia a faltas de carácter disciplinario, los que según su gravedad pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo, conforme a los artículos 26° y 28° del Decreto Legislativo antes mencionado y cuyo numeral 2.8 textualmente indica: "**Cabe resaltar que, en los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un Informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in idem**", [el énfasis es agregado], de acuerdo a lo señalado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR y el Informe Técnico N° 025-2017-SERVIR/GPGSC, que preven: "Los hechos cometidos durante el ejercicio de función pública realizados hasta el 13 de setiembre del 2014 por servidores civiles se sujetan a las reglas sustantivas de su régimen", la normatividad sustantiva aplicable en el presente caso viene a ser el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento, las que hacen referencia a la potestad sancionadora que tiene el Estado que se extiende incluso después del término de la relación laboral, y la norma procedimental aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, la Ley del Procedimiento Administrativo General, en su Título Preliminar Artículo IV Principios del Procedimiento Administrativo, numeral 1.1. prevé "**las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución las Leyes y al derecho, dentro de las facultades que les estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas**" en ese entender la Administración Pública ha de realizar su actividad con sometimiento pleno a la Ley y al derecho siendo este principio de legalidad fundamento mismo de la actividad administrativa;

Estando al Dictamen N° 231-2018-GR CUSCO/ORAJ de 12 de setiembre del 2018 e Informe N° 356-2018-GR CUSCO/ORAJ de 05 de octubre del 2018, emitido por la Oficina Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional del Cusco;

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR Infundado** el Recurso Administrativo de Reconsideración interpuesto por **César Gil Ochoa**, Ex Director Regional de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional del Cusco, contra la Resolución Gerencial General Regional N° 085-2018-GR CUSCO/GGR de fecha 14 de mayo del 2018 emitida por la Gerencia General Regional del Gobierno Regional del Cusco, debiendo **CONFIRMARSE** en todos sus extremos la recurrida por estar emitida con arreglo a Ley, por los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente Resolución Gerencial General Regional.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR** la presente Resolución Gerencial General Regional al interesado, Oficina de Recursos Humanos, y a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



**ING. TOMAS RONAL CONCHA CAZORLA**  
GERENTE GENERAL REGIONAL  
GOBIERNO REGIONAL CUSCO