



GOBIERNO REGIONAL  
AYACUCHO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° **374** 2014-GRA/PRES-GG-ORADM-ORH

Ayacucho, **04 JUL. 2014**

**VISTO;** el Expediente N° 007887-2014 con fecha 07 de abril del 2014, Decreto N° 4994-2014-GRA/ORADM-ORH, Informe Técnico N° 143-2014-GRA/GG-ORADM-ORH-UAP-EPP, Decretos N°s 6174-2014-GRA/ORADM-ORH, y 843-2014-GRA/GG-ORADM-ORH-UAP, conformado en catorce (14) folios, sobre recurso de reconsideración; y

**CONSIDERANDO:**

Que, la recurrente servidora señora **Juana OCHOA ACHO**, interpone el recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 160-2014-GRA/PRES-GG-ORADM-ORH, de fecha 25 de marzo de 2014, que resuelve Oficializar la Sanción Disciplinaria de Amonestación escrita a la servidora nombrada de carrera de la Oficina de Recursos Humanos – Unidad de Bienestar Social del Gobierno Regional de Ayacucho, argumentando que la resolución sancionadora ha vulnerado la garantía constitucional de la motivación del acto administrativo sancionador, además de no haber tomado en cuenta los antecedentes del servidor, y por ende no es proporcional;



Que, el recurso de Reconsideración se encuentra estipulado en el artículo 208° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que señala: El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dicto el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órgano que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación;



Que, la administrada cuando interpone su recurso de reconsideración, actúa como un colaborador de la Administración permitiéndole por defecto – volverá a conocer de aquellas decisiones primarias que ha emitido, y controlarlas en su legalidad o méritos. De este modo, cuando el administrado interpone un recurso de reconsideración, lo que está haciendo es permitir que el propio funcionario auto controle el mérito de su decisión, a partir de una nueva prueba sobre los hechos controvertidos en el procedimiento;



Que, cabe la posibilidad que la autoridad instructora pueda cambiar el sentido de su decisión con sólo pedírselo, 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 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 del criterio, la ley exige que se presente a la autoridad un hecho tangible y no evaluado con anterioridad, que amerite la reconsideración;



Que, en tal sentido debemos señalar que 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;

Que, con lo precitado, en el presente caso se advierte que la recurrente **Juana Ochoa Acho**, al interponer su recurso de Reconsideración, adjunta como nueva prueba, el Certificado Médico N° 37220, de fecha 03 de enero del 2014. Y conforme se tiene de los fundamentos del presente recurso la recurrente **Juan Ochoa Acho** realizó la visación de la solicitud de la señora María Antonieta Guerra Arévalo, en vista que ésta al recurrir al Despacho del Director de Recursos Humanos para realizar la visación correspondiente no lo encontró, motivo por el cual le suplico a la recurrente **Juana Ochoa Acho** la visación de su solicitud, ya que se trataba de una situación de urgencia relacionada con la salud de su hija, lo que se puede advertir del contenido del certificado en mención, ya que se observa que la hija de la señora María Antonieta Guerra Arévalo fue atendida por un Médico Cirujano Oftalmólogo y le prescribe el descanso médico por una semana. Con lo precitado se avizora que la actuación de la recurrente, si bien fue en contra de las funciones propias que realiza, que fue con fines solidarios y de apoyo ante la urgencia solicitada;



Que, la motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. Sin embargo, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3° y 43° de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado de ser el caso. En este sentido el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto la motivación debe otorgar seguridad jurídica al administrado y permitir al revisor apreciar la certeza jurídica de la autoridad que decide el procedimiento; para ello no se debe utilizar las citas legales abiertas, que sólo hacen referencia a normas en conjunto como reglamentos o leyes, pero sin concretar qué disposición ampara la argumentación o análisis de la autoridad;

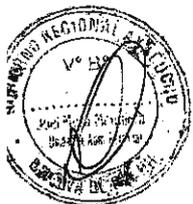
Que, teniendo en cuenta lo mencionado precedentemente en el presente caso al tratarse de una sanción administrativa, el deber de motivar las decisiones administrativas alcanza especial relevancia toda vez que contiene sanciones. Ello en la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. En ese sentido en la Resolución Directoral N° 160-2014-GRA/PRES-GG-ORADM-ORH, de fecha 25 de marzo de 2014, se advierte que de manera general en uno de sus considerandos señala que **Juana Ochoa Acho**, ha sido amonestada por su Jefe inmediato por haber transgredido sus obligaciones tipificadas en los Incisos a) del artículo 21° del Decreto Legislativo N° 276 al haber incumplido sus funciones, actitud con la cual la servidora ha incurrido en falta de carácter disciplinario tipificado en los Incisos d) del artículo 28° de la norma legal; siendo así, la decisión de oficializar la Sanción disciplinaria a la recurrente **Juana Ochoa Acho**, no es proporcional respecto a los específicos dispositivos legales que se habrían infringido con dicha conducta, si bien la resolución impugnada hace mención al Decreto Legislativo N° 276 que habría sido infringida; sin embargo, en la resolución,

la única infracción que se cita es el inciso a) del artículo 21° de dicho decreto, que establece como obligaciones de los servidores cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público y amparándose en ello se imputa responsabilidad a la recurrente. Por tanto, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional, considera que no solo se tiene que mencionar de manera genérica las disposiciones infringidas que establece la sanción de amonestación escrita de la recurrente; sino que se debe de realizar de manera precisa y determinada la vulneración de la norma, caso contrario se vulneraría el principio de legalidad en la Administración Pública consagrado en el artículo 2° inciso 24°, literal d), de la Constitución Política del Estado;

Que, el principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios constitucionales cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación;

Que, el principio de proporcionalidad ha sido invocado en más de una ocasión por el Tribunal Constitucional aplicándolo al control de la potestad sancionadora de la Administración, ámbito donde precisamente surgió, como control de las potestades discrecionales de la Administración. En el presente caso debe observarse, además, que el propio Decreto Legislativo N° 276, en su artículo 27°, establece que los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad, debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. Esto implica un claro mandato a la administración del Gobierno Regional para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido. Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos: a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto. b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en abstracto de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un hecho resultara menos o más tolerable, confrontándolo con los antecedentes del servidor, como ordena la ley en este caso. c) Una vez establecida de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso;

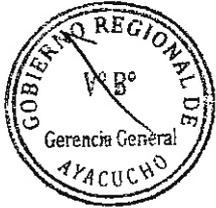
Que, aspectos mencionados que en el presente caso se encuentran ausentes para imponer la sanción Administrativa de amonestación escrita a la recurrente. Consecuentemente, por los fundamentos mencionados, la Resolución Directoral N° 160-2014-GRA/PRES-GG-ORADM-ORH, de fecha 25 de marzo de 2014, resulta siendo desproporcional para la



Oficialización de la sanción impuesta que es la Amonestación Escrita. Cabe resaltar, que si bien la recurrente realizó una visación a imponerse debería de ser una amonestación verbal;

Que, por los fundamentos señalados, esta unidad **OPINA**, porque **se DECLARE PROCEDENTE** el recurso administrativo de reconsideración, incoado por la administrada **Juana Ochoa Acho**, contra Resolución Directoral N° 160-2014-GRA/PRES-GG-ORADM-ORH, de fecha 25 de marzo de 2014, resulta siendo desproporcional para la Oficialización de la sanción impuesta que es la Amonestación Escrita. Cabe resaltar, que si bien la recurrente realizó una visación que no le correspondía y atendiendo a la naturaleza del presente caso, la sanción a imponerse debería de ser una amonestación verbal;

Que, mediante Decreto N° 6174-2014-GRA/ORADM-ORH, el Director de Recursos Humanos de la Oficina de Recursos Humanos de la Sede Central del Gobierno Regional Ayacucho, se ha pronunciado derivar los actuados a la Unidad de Administración de Personal de la Oficina Recursos Humanos, a fin de que mediante acto resolutivo **se deje sin efecto llamada de atención**;



Estando en uso de las atribuciones conferidas por las Leyes N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, Leyes N° 27902; 28013; 28926; 28961; 28968 y 29053; Resoluciones Ejecutivas Regionales N°s 1216-2011-GRA-PRES y 385-2014-GRA/PRES;

**SE RESUELVE:**



**ARTICULO PRIMERO.- DECLARE FUNDADO**, el recurso administrativo de reconsideración, incoado por la administrada **Juana Ochoa Acho**, contra la Resolución Directoral N° 160-2014-GRA/PRES-GG-ORADM-ORH, de fecha 25 de marzo de 2014 con el cual se oficializa la sanción Disciplinaria de Amonestación Escrita, siendo este desproporcional para la oficialización de la sanción impuesta.

**ARTICULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO**, la Resolución Directoral N° 160-2014-GRA/PRES-GG-ORADM-ORH, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución y según Decreto N° 6174-2014-GRA/ORADM-ORH, emitido por la Oficina de Recursos Humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ayacucho.



**ARTICULO TERCERO.- TRANSCRIBIR**, la presente Resolución al file personal del servidor, y a las instancias pertinentes con las formalidades que señala la Ley.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.**

**GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO**  
**SECRETARIA GENERAL**

Se registra el Original de la Resolución  
La misma que constituye transcripción oficial,  
La pedida por mi despacho.

Atentamente



**GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO**  
**OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION**

**DR. PCC. WALMER OCHOA CUBA**  
Director de la Oficina de Recursos



**SECRETARIA GENERAL**