



## GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

### Resolución Directoral N° 3251 - 2023-GRA/GR-GG-ORADM-ORH

Ayacucho, 05 DIC. 2023

#### VISTO:

El Informe N° 368-2023-GRA/GG-GRI-SGO, y los actuados que obran en el Expediente Administrativo Disciplinario N° 126-2021-GRA/ST, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Asimismo, el primer párrafo del artículo 44° del mismo marco normativo, referido líneas arriba, dispone que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales, se encuentran sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a la normatividad vigente;

Que, el Título VI del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente a partir del 14 de setiembre del 2014, concordante con el Título V de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, desarrolla la temática del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil - SERVIR;

Que, asimismo la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que, a partir de su entrada en vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo régimen de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y sus normas legales correspondientes;

Que, por su parte el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – SERVIR, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación. En consecuencia, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, en ese sentido, la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho, elevó el Informe N° 368-2023-GRA/GG-GRI-SGO, en relación al

expediente administrativo disciplinario N° 126-2021-GRA/ST, en el cual el ÓRGANO INSTRUCTOR; recomienda la imposición de sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones, contra el servidor, **Ing. Américo Águila Pérez**, en su condición de residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", por la presunta comisión de falta de carácter disciplinario prevista en el literal h) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; por lo cual, se remitió el citado informe a este Órgano Sancionador para que determine y oficialice la sanción contra el mencionado servidor, conforme a las competencias establecidas en el artículo 93°, numeral 93.1) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con lo dispuesto en el inciso 17.3 del artículo 17° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, por los fundamentos que a continuación se detalla;

### **ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:**

Que, a folios 108/115 obra el **INFORME TÉCNICO N° 005-524-2021-GRA/GG-ORADM-ORRH-BZQC**, de fecha 10 de diciembre del 2021, el Especialista Legal de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, señaló el numeral 3.13: "*La servidora Bertha Catalina Espino Sulca, inició sus labores desde el mes de setiembre del 2016 hasta la fecha, iniciando en la categoría de oficial (...)*".

Asimismo, en el numeral 3.14 refirió: "*En el Informe N° 516-2021-GRA/GG-GRI-SGO-OCA, de fecha 27 de setiembre del 2021, suscrita por el Ing. Demetrio Vargas Pérez, residente de la obra: "Mejoramiento del sistema hidráulico en la Región Ayacucho" no sustenta, no fundamenta las razones lógicas por las cuales se bajó de categoría a la servidora Bertha Catalina Espino Sulca*".

Finalmente, en la parte conclusiva, numeral 4.1, señala: "*Por lo fundamentos expuestos en el presente informe técnico legal, se da por ESTIMADO la solicitud de la servidora Bertha Catalina Espino Sulca, sobre la restitución de categoría de oficial*".

Que, a folios 103 obra la constancia de haberes y descuentos – año 2020, en el cual se observa que la señora Sra. Bertha Catalina Espino Sulca, a partir del mes de enero al mes de diciembre del 2020 percibió sus haberes con la categoría de PEÓN, para la obra: "Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho".

Por lo que, mediante Carta N°365-2022-GRA/GG-GRI-SGO, se dispone inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor: Ing. AMÉRICO ÁGUILA PÉREZ, en su condición de residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", por la presunta comisión de falta de carácter disciplinario prevista en el literal h) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, carta que fue notificada con fecha 07 de diciembre de 2022.

### **IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS; FUNDAMENTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR :**

#### **IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:**

Que, en el presente caso al advertirse que el servidor investigado: Ing. Américo Águila Pérez, en su condición de residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", mediante Contrato de Servicios



Eventuales, de fecha 01 de diciembre del 2019, sin sustento técnico legal y de manera arbitraria, contrató con la categoría de Peón a la Sra. Bertha Catalina Espino Sulca para la obra: "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", a partir de 31 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021, por lo que se le imputa la comisión de falta de carácter disciplinario descrita en el literal h) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual prescribe: "El abuso de autoridad".

### Medios probatorios en que se sustentan

Que, ahora, de la revisión del expediente administrativo podemos apreciar los siguientes medios probatorios, en los cuales se ha sustentado el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor investigado:

- Constancia de haberes y descuentos del año 2016(fs. 107), Constancia de haberes y descuentos del año 2017(fs. 106), Constancia de haberes y descuentos del año 2018(fs. 105) y Constancia de haberes y descuentos del año 2019(fs. 104), de los cuales se evidencia que la trabajadora Bertha Catalina Espino Sulca ostentaba la categoría de *Oficial* desempeñando sus labores en la obra: "Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho y Riego en la Cuenca del Río Cachi".
- Constancia de haberes y descuentos del año 2020(fs. 103) y Constancia de haberes y descuentos del año 2021(fs. 102), de los cuales se evidencia que la trabajadora Bertha Catalina Espino Sulca fue reducida a la categoría de peón, reduciéndose consecuentemente su remuneración.
- Resolución Gerencial General Regional N° 271-2019-GRA/GR-GG(fs. 116/117) del cual se evidencia que el Ing. Américo águila Pérez ostentaba la condición como residente de obra de: "Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho y Riego en la Cuenca del Río Cachi" desde el 06 de setiembre al 31 de diciembre de 2019.

### NORMA JURÍDICA VULNERADA:

- 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:

**Literal h) "El abuso de autoridad..."**

### FUNDAMENTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD RESPECTO DE LA FALTA IMPUTADA

Que, a folios 102 obra la constancia de haberes y descuentos – año 2021, en el cual se observa que la señora Sra. Bertha Catalina Espino Sulca, a partir del mes de enero al mes de abril del 2021 percibió sus haberes con la categoría de PEÓN, para la obra: "Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho". Con lo que se acredita, que; en el año 2021 el Ing. Américo Águila Pérez, en su condición de residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", contrató a la señora Bertha Catalina Espino Sulca con la categoría de Peón para la citada obra;

Que, a folios 103 obra la constancia de haberes y descuentos – año 2020, en el cual se observa que la señora Sra. Bertha Catalina Espino Sulca, a partir del mes de enero al mes de diciembre del 2020 percibió sus haberes con la categoría de PEÓN, para la obra: “Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho”. Con lo que se acredita, que; en el año 2020 el Ing. Américo Águila Pérez, en su condición de residente de obra de la Meta 001 “Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho”, contrató a la señora Bertha Catalina Espino Sulca con la categoría de Peón para la citada obra;

Que, a folios 104 obra la constancia de haberes y descuentos – año 2019, en el cual se observa que la señora Sra. Bertha Catalina Espino Sulca, desde el mes de enero al mes de diciembre del 2019 percibió sus haberes con la categoría de OFICIAL, para la obra: “Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho”. Con lo que se acredita, que; en el año 2019 la señora Bertha Catalina Espino Sulca fue contratada con la categoría de OFICIAL para la Meta 001 “Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho”;

Que, a folios 105 obra la constancia de haberes y descuentos – año 2018, en el cual se observa que la señora Sra. Bertha Catalina Espino Sulca, desde el mes de enero al mes de diciembre del 2018 percibió sus haberes con la categoría de OFICIAL, para la obra: “Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho”. Con lo que se acredita, que; en el año 2018 la señora Bertha Catalina Espino Sulca fue contratada con la categoría de OFICIAL;

Que, a folios 106 obra la constancia de haberes y descuentos – año 2017, en el cual se observa que la señora Sra. Bertha Catalina Espino Sulca, desde el mes de enero al mes de diciembre del 2017 percibió sus haberes con la categoría de OFICIAL, para la obra: “Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho”. Con lo que se acredita, que; en el año 2017 la señora Bertha Catalina Espino Sulca fue contratada con la categoría de OFICIAL;

Que, a folios 107 obra la constancia de haberes y descuentos – año 2016, en el cual se observa que la señora Sra. Bertha Catalina Espino Sulca, desde el mes de enero al mes de diciembre del 2016 percibió sus haberes con la categoría de OFICIAL, para la obra: “Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho”. Con lo que se acredita, que; en el año 2016 la señora Bertha Catalina Espino Sulca fue contratada con la categoría de OFICIAL;

Que, a folios 116/117 obra la Resolución Gerencial General Regional N° 271-2019-GR/GR-GG, de fecha 02 de octubre del 2019, mediante el cual se contrató al Ing. Américo Águila Pérez, como residente de obra de la Meta 001 “Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho” a partir del 06 de setiembre al 31 de diciembre de 2019;

Que, a folios 118/119 obra la Resolución Gerencial General Regional N° 011-2020-GR/GR-GG, de fecha 11 de febrero del 2020, mediante el cual se renovó el contrato del Ing. Américo Águila Pérez, como residente de obra de la Meta 001 “Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho”, a partir del 02 de enero al 31 de marzo del 2020;

Que, a folios 120/121 obra la Resolución Gerencial General Regional N° 056-2020-GR/GR-GG, de fecha 21 de mayo del 2020, mediante el cual se prorrogó el contrato del Ing. Américo Águila Pérez, como residente de obra de la Meta 001 “Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho”, a partir del 01 de abril al 30 de junio del 2020;



Que, a folios 122/123 obra la Resolución Gerencial General Regional N° 128-2020-GRA/GR-GG, de fecha 27 de julio del 2020, mediante el cual se prorrogó el contrato del Ing. Américo Águila Pérez, como residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", a partir del 01 de julio al 30 de setiembre del 2020;

Que, a folios 124/125 obra la Resolución Gerencial General Regional N° 216-2020-GRA/GR-GG, de fecha 28 de octubre del 2020, mediante el cual se prorrogó el contrato del Ing. Américo Águila Pérez, como residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", a partir del 01 de octubre al 31 de diciembre del 2020;

Así, en ese sentido con estos documentos, se acredita, que al momento de la comisión de la falta de carácter disciplinario, el Ing. Américo Águila Pérez, ostentaba la condición de residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho" del 02 de octubre del 2019 hasta el 31 de diciembre del 2020;

Ahora bien, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en relación al abuso de autoridad ha señalado que "(...) la normativa vigente sanciona el abuso de autoridad que se tipifica cuando el servidor hace un mal uso de las atribuciones que la ley le concede, cometiendo u ordenando, en perjuicio de alguien un acto arbitrario. Se debe entender como acto arbitrario, toda actividad del funcionario que se oponga a lo regulado y ajustado por ley; así por ejemplo el otorgamiento de una licencia a fin de perjudicar a un ciudadano en la apertura de un local comercial<sup>1</sup>"

Así, Así, de los obrantes en el presente se tiene que desde el mes de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019 la Sra. Bertha Catalina Espino Sulca ostentaba la categoría de *Oficial* desempeñando sus labores en la obra: "Mejoramiento de los Servicios de Agua para Consumo Humano en la Ciudad de Ayacucho y Riego en la Cuenca del Río Cachi", y estando como residente de obra el servidor **Américo Águila Pérez**, en su condición de residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho" contrata a la Sra. Bertha Catalina Espino Sulca, en condición de peón para el 2020, bajándole la categoría bajo la cual venía laborando y reduciendo consecuentemente la remuneración de dicha trabajadora, **sin sustento técnico legal y de manera arbitraria**; por ello, se imputa al servidor: **Américo Águila Pérez**, en su condición de residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", presunta falta de carácter disciplinario descrita en el literal h) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual prescribe: "**El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro**, en el caso concreto, por **el abuso de autoridad**;

Por tanto, de los actuados y de los obrantes en el presente expediente y por los fundamentos expuestos, es posible atribuir la presunta responsabilidad administrativa al servidor, conforme lo expuesto precedentemente, estando expedito el caso para su resolución.

Cabe acotar que, la responsabilidad administrativa disciplinaria dentro del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador es atribuible en conformidad con lo establecido por el art. 91 del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que establece:

<sup>1</sup> Quispe Chávez, Gustavo Francisco. "Las faltas graves en el sector público. Un análisis exegético del artículo 28 del Decreto Legislativo N°276". En soluciones Laborales N°31. Edición Julio. 2010. Pp. 139-145. de 2013. Véase la Resolución del Tribunal del Servicio Civil N°01858-2014-servir-TSC-Segunda Sala.

***“La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.***

*Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones (...).” (el resaltado y cursiva es nuestro)*

Que, el numeral 8 del art. 248. Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa del Texto Único de la Ley N°27444, aprobado mediante D.S. N° 004-2019-JUS, estipula lo siguiente sobre el Principio de Causalidad:

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

Por lo que, se le imputa la comisión de falta de carácter disciplinario al servidor: Ing. Américo Águila Pérez, en su condición de residente de obra de la Meta 001 “Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho” descrita en el literal h) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual prescribe: *“El abuso de autoridad”, toda vez que, mediante Contrato de Servicios Eventuales, de fecha 01 de diciembre del 2019, sin sustento técnico legal y de manera arbitraria, redujo a través de contrato la categoría de Peón a la Sra. Bertha Catalina Espino Sulca para la obra sobre la cual estaba a cargo,*

Que, de otro lado, es pertinente precisar que en conformidad con lo previsto por el art. 93.1° de la Ley N°30057, concordante con el artículo 15° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>2</sup> y el artículo 22° de la Directiva N° 001-2015-GRA/ORH<sup>3</sup>, el Órgano Instructor procedió con la notificación de la Carta N°365-2022-GRA/GG-GRI-SGO, con el cual se dispuso el inicio Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Ing. Américo Águila Pérez ,en su condición de residente de obra de la Meta 001 “Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho”, por la presunta comisión de FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO descrita en el literal h) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual prescribe: *“El abuso de autoridad”;*

Que, al ser notificado el procesado Ing. Américo Águila Pérez ,en su condición de residente de obra de la Meta 001 “Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho” no cumplió con presentar su descargo, conforme lo señala en el numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley N°30057, concordante con el artículo 111° parte in fine del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con lo dispuesto en el numeral 16.1) y 16.2) del artículo 16° de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC. Posteriormente, el Órgano Instructor, concluyó la subsistencia de responsabilidad administrativa del servidor incurso en el procedimiento disciplinario al no haberse desvirtuado la imputación por la comisión de la falta descrita precedentemente, así como, habiendo evaluado los medios probatorios del presente expediente, tampoco se desvirtúa su responsabilidad por la comisión de la falta de carácter disciplinario descrita en el literal h) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual prescribe: *“El abuso de autoridad”;*

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador en el Gobierno Regional de Ayacucho.



Que, encontrándonos, en el presente caso, en la ETAPA SANCIONADORA del PAD, se deberá tener en consideración el numeral 17.1 de la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que, una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil;

Que, en ese sentido, el Órgano Instructor cumplió en comunicar al Órgano Sancionador mediante el Informe N° 368-2023-GRA/GR-GG la determinación de responsabilidad administrativa. Por consiguiente, el Órgano Sancionador una vez recibido el Informe del Órgano Instructor cumplió en comunicar mediante la Carta N°358-2023-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, los resultados del Informe del Órgano Instructor al servidor Ing. Américo Águila Pérez, en ese sentido, el administrado no cumplió con presentar su solicitud de informe oral, por lo que, este no se llevó a cabo por omisión del servidor incurso.

Que, de la evaluación de los actuados en el presente expediente y de los medios probatorios obrantes este ORGANISMO SANCIONADOR determina la subsistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria del Ing. Américo Águila Pérez, en su condición de residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", por la comisión de la falta de carácter disciplinario descrita en el literal h) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual prescribe: "El abuso de autoridad"; toda vez que, al ostentar el cargo de residente mediante Contrato de Servicios Eventuales, de fecha 01 de diciembre del 2019, sin sustento técnico legal y de manera arbitraria, contrató con la categoría de Peón a la Sra. Bertha Catalina Espino Sulca para la obra: "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho", a partir de 31 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021, pese a que esta trabajadora tenía y venía laborando bajo la condición de oficial desde el año 2017 en la referida obra. Así, en ese sentido, este ORGANISMO SANCIONADOR determina continuar con la prosecución del presente proceso, en conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

### **SANCION IMPUESTA**

Que, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que en los procedimientos disciplinarios como el que concita el presente análisis la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobado a través de las pruebas idóneas cuya suma genere plena convicción al empleador, lo cual en el presente caso sucede. Teniendo, en cuenta que la LEY DE SERVICIO CIVIL – LEY N° 30057, entra en vigencia el 14 de setiembre de 2014; y en aplicación al literal h) de las Disposiciones Complementaria Derogatoria del Reglamento de la Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Por tanto, en el curso del procedimiento administrativo disciplinario este Órgano Sancionador ha efectuado un análisis minucioso de las circunstancias en que se han realizados los hechos; así como, de los medios probatorios actuados, todo ello con la finalidad de determinar y comprobar los hechos denunciados, su esclarecimiento y la determinación de la responsabilidad administrativa imputada al servidor Ing. Américo Águila Pérez. Consecuentemente en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, habiendo concluido la etapa instructiva y hallándonos en la ETAPA



SANCIONADORA, amerita emitir pronunciamiento por el Órgano Sancionador sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor mencionado.

Que, de esta forma se exige que la sanción a imponer por la autoridad administrativa en el el ejercicio de su potestad disciplinaria sea ejercida dentro de los marcos de legalidad aplicables; y, por otro lado, busca que los servidores conozcan con claridad cuáles son los alcances de los criterios de graduación de sanción que son valorados por las entidades al momento de imponerles una sanción, para tal efecto en el Artículo 87° de la Ley N°30057 se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer a los servidores, siendo las siguientes:

	CONDICIONES	ANALISIS
a)	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	Aplica, por cuanto el bien jurídicamente vulnerado es el adecuado funcionamiento de la Administración Pública <sup>4</sup> .
b)	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No aplica; por cuanto no se advierte el ocultamiento de la falta por parte del servidor.
c)	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	No aplica, por cuanto en la falta imputada al servidor, la exigencia legal es únicamente que sea servidor público.
d)	Las circunstancias en que se comete la infracción	No se considera para el presente caso, debido que de los actuados no se advierte situaciones que indefectiblemente hayan conllevado a la comisión de la falta disciplinaria que se les imputa en el presente proceso.
e)	La concurrencia de varias faltas	No aplica; por cuanto, no se advierte que aparte de la falta imputada al servidor, esta haya concurrido en la comisión de otras faltas con su actuar, más allá de la que se le imputa.
f)	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No aplica para el presente caso.
g)	La reincidencia en la comisión de la falta	No aplica, puesto que, no se advierte que el servidor haya cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.



<sup>4</sup>MONTOYA VIVANCO, Yvan (p.36) Manual sobre delitos contra la administración pública Bien jurídico. El "correcto y regular funcionamiento de la administración pública" entendido como la objetiva, legal y prestacional administración o gestión del conjunto de bienes y servicios que el Estado utiliza para el cumplimiento de sus fines constitucionales. Manual sobre delitos contra la administración pública (p.36) por Montoya Vivanco y Otros. IDEHPUCP

h)	La continuidad en la comisión de la falta	No aplica, por cuanto el hecho se configura en el momento específico cuando reduce la categoría sin sustento legal ni motivación suficiente.
i)	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No aplica, por cuanto, no se advierte el beneficio ilícitamente obtenido por parte del servidor para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta.

Que, al respecto, este órgano sancionador también valorará algunos criterios o factores circundantes a la comisión de la falta de carácter disciplinario, en observancia del numeral 90 de la Resolución de Sala Plena N°001-2021-SERVIR/TSC, bajo el siguiente detalle:

**Naturaleza de la infracción**, siendo en el presente caso la disciplinaria por la naturaleza de la comisión de la falta que se imputa al servidor.

**Antecedentes del servidor**, en ese sentido, no se evidencia en el legajo del personal del servidor, así como tampoco se observa el registro de sanciones impuestas por la comisión de otras faltas.

**Subsanación Voluntaria**, no aplica, por cuanto no se advierte la reparación del daño causado de manera previa al inicio del procedimiento.

**Intencionalidad en la conducta del infractor**, en el presente caso no se evidencia dolo, en otras palabras predeterminación y voluntad en la comisión de la falta sino un actuar negligente.

**Reconocimiento de responsabilidad**, No aplica, por cuanto no se evidencia que el servidor asuma que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico; por lo que no se puede aplicar este criterio como atenuante a la imposición de la sanción, al no haber reconocimiento de forma expresa y por escrito;

Que, de acuerdo a lo evidenciado en el presente expediente, análisis de los actuados, y en consideración del Art. 87 de la Ley n° 30057 –Ley de Servicio Civil, este órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa<sup>5</sup>, así, estima que existe responsabilidad administrativa del servidor incurso en el presente procedimiento por lo que corresponde la imposición de sanción de quince(15) de suspensión sin goce de remuneraciones al servidor Ing. Américo Águila Pérez a fin de que se disuada de la comisión de futuras infracciones, sanción prevista en el numeral b) del art. 88° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de otro lado, se debe tener en consideración el Principio de razonabilidad, establecido en el numeral 1.4 del artículo IV. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que establece *“Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”;*

<sup>5</sup> Fundamento 2.11, del Informe Técnico N° 1998-SERVIR/GPGSC.



Que, en ese sentido, la facultad de sancionar, potestad sancionadora disciplinaria o ius puniendi, en términos generales, es una prerrogativa de los empleadores inherente al poder de dirección tanto en el ámbito público como el privado; y tiene sustento en la relación de subordinación que nace entre un trabajador y su empleador a partir del contrato de trabajo. De esta manera, permite sancionar aquellas acciones u omisiones que pudieran constituir faltas dentro de la relación laboral por el incumplimiento de obligaciones o deberes que emanan del contrato de trabajo;

Que, en el ámbito público, la potestad disciplinaria sirve a la Administración para la tutela de su organización, y es consustancial a ella, pues garantiza su orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas. Por esta razón, no solo se limita a sancionar el incumplimiento de deberes u obligaciones que tengan su origen en el contrato de trabajo, sino que, en general, se extiende a cualquier incumplimiento de deberes, principios o prohibiciones que imponga el ejercicio de la función pública, sea a través de la Constitución, leyes u otras normas de menor jerarquía, pues de ello depende el adecuado funcionamiento del aparato estatal;

Que, por su parte, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria "(...) *está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman*"<sup>6</sup>;

Que, estando dentro de ese contexto, la posible sanción a aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores debe darse en observancia al - **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**, que refiere: "*Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido*"; y asimismo el - **PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**, establecido bajo los cánones de los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad stricto sensu, ambos principios reconocidos por la Constitución Política, artículo 200<sup>7</sup> (último párrafo) y supone proporción entre los medios utilizados y la finalidad perseguida. Debe existir una correlación entre **la infracción cometida y la sanción a aplicar. Con sus sub principios:**

- a) **Idoneidad:** "*Toda medida que implique una intervención en los derechos fundamentales debe ser adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente válido*". Estando a lo dispuesto por el inc. b) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprecia suspensión sin goce de remuneraciones desde un (01) día hasta por (12) meses; por lo que en el presente caso se determina la sanción de quince (15) días contra el servidor incurso, puesto que cumple con su propósito punitivo y con el objetivo de evitar que la

<sup>6</sup> Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

<sup>7</sup> Constitución política del Perú.

Artículo 200°.

(...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo.



comisión de la infracción resulte más ventajosa que la sanción impuesta o que el sufrir sus consecuencias, siendo más que suficiente para disuadir el incumplimiento de las disposiciones que integran el marco legal aplicable a las entidades y disposiciones relacionadas a la actuación funcional y a los principios, deberes y prohibiciones establecidas en las normas de ética y probidad de la función pública y, consecuentemente, para orientar la conducta de los funcionarios y servidores públicos.

- b) **Necesidad:** *"No debe existir otro medio alternativo que, por lo menos, muestre la misma idoneidad para la consecución del fin propuesto y que sea benigno con el derecho afectado"*. Se debe precisar que, estando a las sanciones previstas en el inc. b) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es posible establecer que la sanción a imponer al servidor, se encuentra dentro del margen previsto para la infracción imputada, pues no existe otra medida que resulte igual o más efectiva que la propuesta.
- c) **Proporcionalidad:** *"El grado de intensidad en el que se realice el objetivo de la medida dictada debe ser equivalente al grado de intensidad en el que se afecte el derecho fundamental"*. En tal sentido, corresponde la aplicación de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones contra el servidor Ing. Américo Águila Pérez, respectivamente; toda vez que, este en su condición de residente de obra de la Meta 001 "Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho" si consideraba la reducción de categoría de la trabajadora Bertha Catalina Espino Sulca de oficial a peón, debió de sustentar y motivar conforme a Ley, aquella decisión.

Que, el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos lo que implica que la Entidad, luego que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante y no contrariamente, incurriendo en la falta de carácter disciplinario descrita en el literal h) del art. 85° de la Ley N°30057;

Que, se determina que existen elementos suficientes sobre la comisión de la falta de carácter disciplinario en la que incurrió el servidor, por lo que se concluye que la sanción a imponerse es proporcional y razonable (no atenta a los parámetros exigidos), para el tipo de falta objeto del presente proceso;

Que, conforme a los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, se aprecia que se encuentra objetivamente acreditada la falta administrativa, incurrida por el servidor;

Por tanto este Órgano Sancionador, al haberse valorado la proporcionalidad y razonabilidad conforme a lo expresado precedentemente de la falta cometida; considera, resulta razonable imponer al servidor la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por quince (15) días, por haber incurrido en la comisión de FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO descrita en el literal h) , del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

#### LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZOS PARA IMPUGNAR

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Decreto Supremos N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá imponer recurso 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.

## **AUTORIDADES ENCARGADAS DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS**

Que, en el caso de que interponga recurso de reconsideración, este se dirigirá a la Oficina de Recursos Humanos, de conformidad al artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargara de resolverlo.

Que, en el presente caso de que se interponga recurso de apelación, éste se presentará ante la Oficina de Recursos Humanos, a fin de que sea resuelto por el órgano competente, agotándose la vía administrativa.

## **OFICIALIZACIÓN**

Que, esta Oficina de Recursos Humanos, como órgano sancionador en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor Ing. Américo águila Pérez, procederá a oficializar esta decisión, en virtud del literal b) numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Que, estando a las consideraciones precedentemente expuestas y de conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902, 28013, 28926, 28961, 28968 y 29053, Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 30305; y demás artículos citados de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y del Texto Único Ordenado de Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

## **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** – **IMPONER** la sanción de **Suspensión sin goce de remuneraciones por quince (15) días contra el servidor: Ing. Américo Águila Pérez**, en su condición de residente de obra de la Meta 001 “Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho”, por la comisión de FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO descrita en el literal h) , del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la presente.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - **OFICIALIZAR** la sanción impuesta al procesado mediante la comunicación del presente acto resolutivo y demás formalidades establecidas por ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 90° de la Ley N° 30057, concordante con el ítem b) del numeral 93.1, del artículo 93°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** a la **SECRETARÍA GENERAL** efectúe la **NOTIFICACIÓN** de la presente resolución al servidor sancionado, **DENTRO DEL PLAZO DE 5 DÍAS HÁBILES siguientes de haber sido emitida**, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 115° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el artículo 24, numeral 24.1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, conforme a la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil, su reglamento y las demás disposiciones vigentes.

**ARTÍCULO CUARTO.** - **DISPONER** la ejecución de la sanción por parte de los órganos competentes dentro de los parámetros vertidos en la presente resolución, en conformidad a lo previsto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y a sus funciones establecidas.

**ARTÍCULO QUINTO.** - **DISPONER** a la **SECRETARÍA GENERAL** efectúe la **NOTIFICACIÓN** de la presente resolución a la **Oficina de Recursos Humanos, Responsable del Área de Escalafón, Secretaría Técnica,** y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes.



**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**

