



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Resolución Directoral Regional N° 0225-2024-GRA/GR-GG-ORADM

Ayacucho, 02 DIC. 2024

VISTO:

El Informe N° 252-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, y los actuados que obran en el Expediente Administrativo Disciplinario N° 62 E-2024-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 Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, elevó el Informe N° 252-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, en relación al

expediente administrativo disciplinario N° 62E-2023-GRA/ST, en el cual el ÓRGANO INSTRUCTOR recomienda la imposición de sanción disciplinaria de seis (6) meses de suspensión sin goce de remuneraciones contra el servidor Otto Oscar Ochoa Yupanqui, en su condición de Técnico informático en la Unidad de Escalafón; 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, mediante Oficio N° 000119-2023-CG/OC5335, la oficina de control interno del Gobierno Regional de Ayacucho, comunica al Gobernador Regional el Informe N° 007-2023-2-5335-AOP, "Designación de Funcionarios del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER", en la cual refiere haber identificado que el titular y los funcionarios de la entidad designaron a cuatro funcionarios en cargos de confianza para el PRIDER, que no cumplen o no acreditaron los requisitos mínimos exigidos en el MOF, del PRIDER, afectando la legalidad en el acceso a la función pública.

En ese sentido, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 064-2022-GRA/GR, de fecha 07 de febrero de 2022, se realizó la designación del Ing. José Noé Cruz Díaz, en el puesto de Director de Sistema Administrativo III de la Dirección General del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, del Gobierno Regional de Ayacucho. Del cual se tiene que con Informe N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOYemitido por el servidor Otto Ochoa Yupanqui del área de Escalafón en la cual refiere que el Ing. José Noé Cruz Díaz, cumple con los requisitos mínimos para el cargo de Director General del PRIDER, y que por lo tanto es positivo la designación.

Por lo que, mediante Resolución Directoral N°032-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, notificada personalmente conforme obra en fs. 84, con fecha 26 de enero de 2024, en conformidad con lo estipulado por el art. 21 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444), se dispuso iniciar procedimiento contra el servidor Otto Ochoa Yupanqui, en su condición de Técnico informático en la Unidad de Escalafón, por la presunta comisión de falta de carácter disciplinario descrita en el literal q) "Las demás que señale la ley" del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil¹, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 1. Principio de *Respeto*, del art. 6° de la Ley N°27815² - Ley del Código de Ética de la Función Pública; al haber vulnerado lo dispuesto por los numerales 1 y 6 del Artículo IV del Título Preliminar, y el literal d), del artículo 7° y el artículo 9°, de la Ley 28175-Ley Marco del empleo Público³.

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

² Ley N°27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública
Artículo 6°

³ *Respeto.* Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento"

³ Ley 28175-Ley Marco del empleo Público

Título Preliminar

Artículo IV.- Principios

"Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades

(...)

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:

Identificación de la falta:

Que, se le imputa al servidor **Otto Ochoa Yupanqui**, en su condición de Técnico informático en la Unidad de Escalafón, de la oficina de Recursos Humanos, del Gobierno Regional de Ayacucho, la comisión de falta de carácter disciplinario, descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que prescribe: "**Las demás que señale la ley**", concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil⁴, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 1. Principio de *Respeto*, del art. 6° de la Ley N° 27815⁵ - Ley del Código de Ética de la Función Pública; al haber vulnerado lo dispuesto por los numerales 1 y 6 del Artículo IV del Título Preliminar, y el literal d) del artículo 7° y el artículo 9°, de la Ley 28175-Ley Marco del empleo Público⁶.

Descripción de los hechos:

Toda vez que, el servidor Otto Ochoa Yupanqui, en adelante el administrado, en su condición de Técnico informático en la Unidad de Escalafón, de la oficina de Recursos Humanos, del Gobierno Regional de Ayacucho, en adelante la entidad, emitió el informe N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY, de fecha 07 de febrero de 2022, refiriendo que el Sr. José Noé Cruz Díaz, contaba con la experiencia laboral y experiencia en la ejecución de programas y planes del cargo requerido y que en tal sentido era positivo la designación al referido cargo, por cuanto cumplía los requisitos; no obstante se advierte, del currículo adjunto a la resolución de designación, que no cumplía con el requisito mínimo de experiencia profesional mínima de 5 años de la ejecución de programas, planes y proyectos relacionados a la actividad del sector, conforme lo exige el art. 14° del Manual de Organización y Funciones del Programa Regional de irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, ya que solo acreditaba 1



6. Principio de probidad y ética pública. - el empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

(...)

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite

⁴ Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

⁵ Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

Artículo 6°

² **Respeto.** Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento

⁶ Ley 28175-Ley Marco del empleo Público

Título Preliminar

Artículo IV.- Principios

"Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades

(...)

6. Principio de probidad y ética pública. - el empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

(...)

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite



año y 6 meses , pese a ello se le designó en el cargo de Director del Sistema Administrativo III de la Dirección General del mencionado Programa..

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 procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor investigado:

- **Resolución Ejecutiva Regional N° 064-2022-GRA/GR**, de fecha 07 de febrero de 2022, del cual se colige que se realizó la designación del Ing. José Noé Cruz Díaz, en el puesto de Director de Sistema Administrativo III de la Dirección General del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER.
- **INFORME N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRHH-OOOY**, de fecha 07 de febrero de 2022, obrante a fs. 42, del cual se colige que el servidor Otto Ochoa Yupanqui del área de Escalafón remite al Director de la Oficina de Recursos Humanos, sobre la evaluación y verificación para el Cargo de Director del Programa de Irrigaciones (Prider), refiriendo que el Ing. José Noé Cruz Díaz, cumple con los requisitos mínimos para el cargo de Director General del PRIDER, y que por lo tanto es positivo la designación.
- **Curriculum Vitae del Sr. José Noé Cruz Díaz**(de fs. 01 a fs. 38), presentado para su designación Director de Sistema Administrativo III de la Dirección General del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, del cual se puede advertir que cuenta con 1 año y 6 meses de experiencia profesional relacionada al sector, del cual se colige que al momento de la designación del Ing. José Noé Cruz Díaz, en el puesto de Director de Sistema Administrativo III de la Dirección General del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, no cumpliendo de esta manera con la experiencia profesional de 5 años en la ejecución de programas, planes y proyectos relacionados a la actividad del sector exigido en el MOF⁷ del PRIDER.
- Cuadro N.º2, elaborado por el Órgano de Control Institucional, mediante Informe N° 007-2023-2-5335-AOP, sobre “Designación de Funcionarios del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER”, conforme data al numeral 4.5 del presente, del cual se colige que al momento de la designación del Ing. José Noé Cruz Díaz, en el puesto de Director de Sistema Administrativo III de la Dirección General del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, no cumplía con la experiencia profesional de 5 años en la ejecución de programas, planes y proyectos relacionados a la actividad del sector exigido en el MOF⁸ del PRIDER.



NORMA JURÍDICA VULNERADA

LEY N°30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 85°.- Faltas de Carácter Disciplinario

(...)

q) Las demás que señale la ley.”

Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante D.S. N°040-2014-PCM

⁷ Manual de organización y Funciones del PRIDER

ART. 14 Requisitos Mínimos.

(...)

- Experiencia Profesional mínima de 5 años en la ejecución de programas, planes o proyectos relacionados a la actividad del sector.

⁸ Manual de organización y Funciones del PRIDER

ART. 14 Requisitos Mínimos.

(...)

- Experiencia Profesional mínima de 5 años en la ejecución de programas, planes o proyectos relacionados a la actividad del sector.

Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815. También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.

Falta por incumplimiento a lo dispuesto por la 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:

“1. Respeto

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

Considerando el siguiente cuerpo normativo:

Ley 28175-Ley Marco del empleo Público

Título Preliminar

Artículo IV.- Principios

“Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades

(...)

6. Principio de probidad y ética pública. - el empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

(...)

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite.

FUNDAMENTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD RESPECTO DE LA FALTA IMPUTADA

Que, con Resolución Ejecutiva Regional N° 064-2022-GRA/GR, de fecha 07 de febrero de 2022, obrante de fs. 46 a fs. 47, se realizó la designación del Ing. José Noé Cruz Díaz, en el puesto de Director de Sistema Administrativo III de la Dirección General del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, del Gobierno Regional de Ayacucho.

Que, a fs. 44, obra el Oficio N° 165-2022-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, de fecha 07 de febrero de 2022, mediante el cual la Dirección de la oficina de Recursos Humanos remite a la Gerencia General, el Informe N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRHH-OOOY.



Que, mediante Informe N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRHH-OOOY, de fecha 07 de febrero de 2022, obrante a fs. 42, el servidor Otto Ochoa Yupanqui del área de Escalafón remite al Director de la Oficina de Recursos Humanos, sobre la evaluación y verificación para el Cargo de Director del Programa de Irrigaciones (Prider), refiriendo que el Ing. José Noé Cruz Díaz, cumple con los requisitos mínimos para el cargo de Director General del PRIDER, y que por lo tanto es positivo la designación.

Asimismo, se observa el file del Sr. José Noé Cruz Díaz, en el cual se puede advertir que cuenta con 1 año y 6 meses de experiencia profesional relacionada al sector, no cumpliendo de esta manera con la experiencia profesional de 5 años en la ejecución de programas, planes y proyectos relacionados a la actividad del sector exigido en el MOF⁹ del PRIDER.

Que, del Informe N° 007-2023-2-5335-AOP, "Designación de Funcionarios del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER", se tiene el cuadro N.º 2, elaborado por el Órgano de Control Institucional, del cual se tiene que el Sr. José Noé Cruz Díaz, contaba con 1 año y 6 meses de experiencia profesional relacionada al sector, conforme lo siguiente:

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Cuadro n.º 2
Experiencia profesional del señor José Noé Cruz Díaz relacionado al sector acreditado en el curriculum vitae

N°	Documento	Cargo u objeto de contrato	Entidad	Fecha de inicio	Fecha fin	Total, de tiempo laborado
1	Contrato n.º 0533-2012-MDK-GM/LOGISTICA de 25/04/2012	Servicio de consultoría para la elaboración de expediente técnico	Municipalidad Distrital de Kimbiri	26/04/2012	25/05/2012	1 mes
2	Orden de servicio n.º 15470 de 09/10/2014	Servicio de cálculo estructural del reservorio n.º 02	Municipalidad Distrital de Echarati	-	-	7 días
3	Contrato n.º 0186-2014-GM/MPA de 18/11/2014	Servicio de consultoría y verificación del suelo – estructura en reservorio en Huachaccucho	Municipalidad Provincial de Acobamba	18/11/2014	07/12/2014	20 días
4	Contrato de locación de servicios de 30/12/2015	Elaboración del expediente técnico	Consultora y Constructora Jureliza Bienes y Servicios S.A.C.	31/12/2015	28/02/2016	2 meses
5	Certificados de trabajo de 25/01/2016 y 01/02/2016	Especialista en diseño hidráulico y estructural	Consultora y Constructora Jureliza Bienes y Servicios S.A.C.	18/05/2015	20/07/2015	2 meses y 4 días
6	Contrato de servicio de consultoría n.º 0185-2015-MDS/GM de 30/10/2015	Evaluación de mejoramiento estructural del suelo blando en los reservorios	Municipalidad Distrital de Socos	31/10/2015	09/11/2015	10 días
7	Certificado de trabajo de 02/02/2017	Especialista en diseño estructural	Consultora y Constructora Jureliza Bienes y Servicios S.A.C.	17/08/2016	21/12/2016	4 meses y 7 días
8	Contrato n.º 0245-2016-MPLM-SM/GM de 18/05/2016	Consultoría para peritaje y evaluación estructural de reservorio	Municipalidad Provincial de La Mar	19/05/2016	23/05/2016	2 meses
9	Contrato n.º 139-2016-MDS/GM de 02/05/2016	Consultoría para evaluación estructural en reservorio	Municipalidad Distrital de Socos	03/05/2016	01/07/2016	
10	Resolución Ejecutiva Regional n.º 264-2019-GRA/GR de 08/04/2019	Director General	PRIDER	08/04/2019	16/09/2019	5 meses y 12 días
TOTAL, DE EXPERIENCIA EN EL CARGO						1 año y 6 meses

Fuente: Resolución Ejecutiva Regional n.º 064-2022-GRA/GR de 7 de febrero de 2022.
Elaborado por: Órgano de Control Institucional

Que, frente a estos hechos, mediante oficio N° 000119-2023-CG/OC5335, la oficina de control interno del Gobierno Regional de Ayacucho, comunica al Gobernador Regional el Informe N° 007-2023-2-5335-

⁹ Manual de organización y Funciones del PRIDER
ART. 14 Requisitos Mínimos.

(...)

- Experiencia Profesional mínima de 5 años en la ejecución de programas, planes o proyectos relacionados a la actividad del sector.

AOP, "Designación de Funcionarios del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER", en la cual refiere haber identificado que el titular y los funcionarios de la entidad designaron a cuatro funcionarios en cargos de confianza para el PRIDER, que no cumplen o no acreditaron los requisitos mínimos exigidos en el MOF, del PRIDER, afectando la legalidad en el acceso a la función pública.

Que, mediante la Resolución Directoral N°542-2013-GRA-PRIDER, de fecha 16 de setiembre de 2013, el cual obra a fs. 51, se aprueba el Manual de Organización y Funciones del Programa de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, en el cual detalla a fs.49, los requisitos para el Director del Programa de Irrigaciones (Prider), en el que señala:

Artículo 14°.- Requisitos Mínimos:

- Título profesional de Ingeniero Civil, Ingeniero Agrícola, y otros profesionales debidamente colegiado y habilitado.
- Conocimiento en computación.
- Experiencia profesional mínima de 5 años en la ejecución programas, planes y proyectos relacionados a la actividad del sector.
- Conocimiento de enfoques de desarrollo rural y la realidad socioeconómica del ámbito de influencia.

Por lo expuesto, se condice que el Ing. José Noé Cruz Díaz, no cumplía con los requisitos mínimos para el cargo de Director General del PRIDER, al no reunir el requisito mínimo de experiencia profesional mínima de 5 años de la ejecución de programas, planes y proyectos relacionados a la actividad del sector, conforme lo exige el art. 14° del Manual de Organización y Funciones del Programa Regional de irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, *hecho que contrariamente afirmó el servidor Otto Ochoa Yupanqui mediante Informe N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY, en el que refería que el Ing. José Noé Cruz Díaz, cumplía con los requisitos mínimos para el cargo de Director General del PRIDER, y que por lo tanto era positiva su designación.*

Que, de otro lado, es pertinente precisar que en conformidad con previsto por el art. 93.1° de la Ley N°30057, concordante con el artículo 15° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁰ y el artículo 22° de la Directiva N° 001-2015-GRA/ORH¹¹, el Órgano Instructor procedió con la notificación de la Resolución Directoral N°032-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, con el cual se inició Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Otto Ochoa Yupanqui, en su condición de Técnico informático en la Unidad de Escalafón, de la oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, por la presunta comisión de falta de carácter disciplinario tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el Artículo 100¹² del Reglamento de la norma acotada, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 1. Principio de *Respeto*, del art. 6° de la Ley N°27815¹³ - Ley del Código de Ética de la Función Pública; al haber vulnerado lo dispuesto por los

¹⁰ 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.

¹¹ Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador en el Gobierno Regional de Ayacucho.

¹² **Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815.**

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815." (el resaltado es nuestro)

¹³ **Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública**

Artículo 6°

³ **1.Respeto.** Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento"

numerales 1 y 6 del Artículo IV del Título Preliminar, y el literal d), del artículo 7° y el artículo 9°, de la Ley 28175-Ley Marco del empleo Público¹⁴.

En ese sentido, el servidor al ser notificado mediante el acto administrativo que dio inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicitó ampliación de tiempo para presentar su descargo con fecha 02 de febrero de 2024, así con fecha 09 de febrero de 2024 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, el cual fue analizado y revisado por el órgano instructor conforme al inciso 14 del art. 139 de la Constitución Política del Perú, concluyendo lo siguiente:

Que, en el presente proceso se imputa al servidor Otto Ochoa Yupanqui, la presunta comisión de falta de carácter disciplinario descrita en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, en concordancia con el Artículo 100¹⁵ del Reglamento de la norma acotada, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 1. Principio de *Respeto*, del art. 6° de la Ley N°27815¹⁶ - Ley del Código de Ética de la Función Pública; al haber vulnerado lo dispuesto por los numerales 1 y 6 del Artículo IV del Título Preliminar, y el literal d), del artículo 7° y el artículo 9°, de la Ley 28175-Ley Marco del empleo Público¹⁷; por cuanto mediante Informe N°065-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY, de fecha 07 de febrero de 2022, el servidor Otto Ochoa Yupanqui del área de Escalafón remite al Director de la Oficina de Recursos Humanos, sobre la evaluación y verificación para el Cargo de Director del Programa de Irrigaciones (Prider),

¹⁴ Ley 28175-Ley Marco del empleo Público

Título Preliminar

Artículo IV.- Principios

"Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades

(...)

6. Principio de probidad y ética pública. - el empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

(...)"

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite

¹⁵ Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815.

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815." (el resaltado es nuestro)

¹⁶ Ley N°27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

Artículo 6°

1. Respeto. Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento"

¹⁷ Ley 28175-Ley Marco del empleo Público

Título Preliminar

Artículo IV.- Principios

"Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades

(...)

6. Principio de probidad y ética pública. - el empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

(...)"

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite

refiriendo que el Ing. José Noé Cruz Díaz, cumple con los requisitos mínimos para el cargo de Director General del PRIDER, y que por lo tanto es positivo la designación.

Que, sobre el argumento del servidor procesado respecto a que en los años de servicio carece de sanción administrativa, será considerado al momento de imponer la sanción, así como los antecedentes sobre la comisión de la falta. En ese sentido, sobre las anomalías en las que se atribuye responsabilidad administrativa, se aclara que la imputación en su contra responden a que por cuanto de la evaluación y verificación del perfil del Cargo de Director del Programa de Irrigaciones (Prider), el servidor Otto Ochoa Yupanqui afirmó mediante Informe N°065-2022- GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY, que el Ing. José Noé Cruz Díaz, cumplía con los requisitos mínimos para el cargo de Director General del PRIDER, y que por lo tanto era positiva su designación, a lo que el servidor como defensa refiere que es responsabilidad del Gobernador Regional la designación, por lo cual, resulta necesario establecer para el presente proceso no se le imputa responsabilidad por la acción de designación, sino más bien, se le imputa la responsabilidad administrativa por haber emitido el referido Informe inobservando el requisito mínimo de experiencia profesional mínima de 5 años de la ejecución de programas, planes y proyectos relacionados a la actividad del sector, estipulado en el Art. 14° del MOF del PRIDER¹⁸, más aún si se considera que la Oficina de Recursos Humanos es la encargada de conducir, procesar y supervisar todos los procesos técnicos de personal: ingreso, permanencia, término de la Carrera Administrativa y otras, así como otras acciones de remuneraciones, pensiones y beneficios de los trabajadores del Gobierno Regional, según lo estipulado en el literal d del numeral 1. Funciones generales de la Oficina de Recursos Humanos del Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ayacucho¹⁹.

Por tanto, se tiene que el servidor incurrió en la falta de carácter disciplinario descrita en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, en concordancia con el Artículo 100²⁰ del Reglamento de la norma acotada, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 1. *Respeto*, del art. 6° de la Ley N°27815²¹ - Ley del Código de Ética de la Función Pública; al haber vulnerado lo dispuesto por los numerales 1 y 6 del Artículo IV del Título Preliminar, y el literal d), del artículo 7° y el artículo 9°, de la Ley 28175- Ley Marco del empleo Público²².

¹⁸ Aprobado mediante Resolución Directoral N°542-2013-GRA-PRIDER, de fecha 16 de setiembre de 2013.

¹⁹ Aprobado mediante Ordenanza Regional N°030-2008-GRA/CR, de fecha 18 de diciembre de 2008

²⁰ **Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815.**

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815 (el resaltado es nuestro)

²¹ **Ley N°27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública**

Artículo 6°

⁵ **1.Respeto.** Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento"

²² **Ley 28175-Ley Marco del empleo Público**

Título Preliminar

Artículo IV.- Principios

"Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades

(...)

6. Principio de probidad y ética pública. - el empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

(...)"

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite

Así, 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, en el que se 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° 252-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH la determinación de responsabilidad administrativa. Por consiguiente, el Órgano Sancionador una vez recibido el Informe del Órgano Instructor cumplió en comunicar mediante Carta N°284-2024-GRA/GR-GG-ORADM(notificada personalmente conforme lo estipulado en el art. 21 del TUO de la Ley N°27444²³), los resultados del Informe del Órgano Instructor al servidor Otto Ochoa Yupanqui, en ese sentido, se tiene que el administrado solicitó la programación de su informe oral dentro de los plazos previstos conforme lo establecido en el numeral 17.1 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, solicitando mediante escrito de fecha 13 de setiembre de 2024 la programación de su informe oral, así mediante Carta N°295-2024-GRA/GG-GR-ORADM de fecha 18 de setiembre de 2024(notificada personalmente al servidor conforme lo estipulado en el art. 21 del TUO de la Ley N°27444²⁴) se programa la realización de su informe oral para el día jueves 19 de setiembre de 2024 a horas 8:00 am en la Oficina Regional de Administración, la misma que se realizó conforme data de fs. 133, en presencia del Órgano Sancionador, representado por el Abog. Wilman Salvador Uriol, Director Regional de Administración, el Secretario Técnico del PAD, Abog. Jorge Gerardo Quispe Purilla y el servidor incurso Otto Ochoa Yupanqui, bajo lo siguiente:

Refiere que el informe que el emite por el cual se está siguiendo la imputación en el presente caso sobre la evaluación del perfil del Sr. José Noé Cruz Díaz, le envió este informe al Director de recursos Humanos para determinación final, acompañándolo con un informe de una estructura jerárquica más alta, en este caso de Secretaría General que refería que el Sr. Noé Cruz Díaz cumplía los requisitos para su designación, asimismo para realizar su informe refiere que investigó sobre la experiencia del señor Noé Cruz Díaz, encontrando un informe escalafonario anterior del 2019, en el cual refería data la experiencia de 8 años 7mese y 14 días del señor Noé Cruz Díaz. Señalando que de repente los señores que han evaluado del OCI no han evaluado los detalles que yo tengo, al momento que se me hace la imputación, ellos no han revisado todos los documentos que se consigna en su file; por lo cual solicita mayor tiempo para que su persona podría acumular mayores pruebas porque el señor egresa de la carrera de ingeniería en el año 1994, basándose en esos criterios. De otro lado, cuando se le cuestiona por la experiencia específica el servidor menciona que sí evaluó. Respecto a los informes de servir que habrían evaluado a los funcionarios menciona que hubo oficios de servir que evaluó toda la estructura que habrían realizado de ese entonces sin embargo que no pudo recabar por cuanto habría solicitado a la oficina de recursos humanos mas no se le habría atendido hasta ahora, finalmente solicita tiempo para presentar mayores documentos que permitan deslindar su responsabilidad ya que la sanción propuesta en desproporcional.

²³ Aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS.

²⁴ Aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS.

Adicionalmente a ello, el servidor Otto Ochoa Yupanqui, presenta mediante escrito fecha 25 de setiembre del presente año en curso, de adicional a su informe oral, indicando nuevas pruebas y solicitando que se le absuelva de los cargos imputados, consiguientemente que se disponga la conclusión y archivamiento definitivo la que se formula en mérito a los fundamentos facticos y jurídicos siguientes:

Señalando que se le imputa falta de carácter disciplinario al haber suscrito el Informe N°065-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY de fecha 07/02/2022 y que a consecuencia de ello se habría otorgado informe favorable del cumplimiento de los requisitos para la designación del Sr. José Noé Cruz Díaz, consiguientemente, indica en durante todo su récord laboral nunca estuvo sancionado administrativamente, conforme lo demuestra su registro histórico laboral obrante en la Unidad de Escalafón del Gobierno Regional de Ayacucho, además de ser el Gobernador Regional el que tiene la potestad de designar y cesar a los Gerentes Regionales y funcionarios de confianza conforme la Ley N°27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y cesar a los funcionarios de confianza, siendo además propuesta directa de la máxima autoridad.

De otro lado, mediante Memorando N°059-2021-GRA/GR-GG-ORADM-ORH (obranste a fs. 178) de fecha 23/03/2021 disponen su desplazamiento interno del servidor Otto Ochoa Yupanqui por la modalidad de rotación por estricta necesidad de servicio a la Oficina de Recursos Humanos (área de Escalafón) que el servidor indica teniendo el objetivo prioritario la implementación de un módulo informático de administración de legajos. Y respecto a la emisión del Informe N°65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY remarca que al rubro de observación menciona "si es positivo la designación, remitir a esta unidad el file del profesional designado fedatado/legalizado para su debida administración" al mismo tiempo en el rubro final concluye "por cuanto cumple con los requisitos para la designación al cargo, informo para su conocimiento y determinación final" señalando que el servidor incurso no tiene jerarquía administrativa para la determinación de la designación, porque en este documento desconocía si la designación sería positiva o negativa, incluso debía ratificar el Director y valorar, señalando que el citado informe tiene adjunto el Informe N°027-2022-GRA/GR-GGR-SG, suscrita por el Secretario General de la institución mediante el cual se señala que se cumplía con los requisitos para asumir el cargo de Director General del PRIDER, adicionalmente a ello se ha adjuntado el Informe Escalafonario por la cual se da cuenta que el tiempo de servicios del aludido Director del PRIDER sumaba 08 años, 07 meses y 14 días a la fecha del 02/04/2019.

De otro lado, mediante Oficio N°3698-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 15/09/2022 el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil comunica la visita de supervisión "Operativo de cumplimiento de la Ley N°31419 y su reglamento" al Gobierno Regional de Ayacucho con el objetivo principal de que los funcionario y directivos de libre designación y remoción que se encuentran desempeñando los cargos mencionados a continuación, hayan cumplido los requisitos mínimos previstos en la Ley N°31419 en concordancia con su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°053-2022-PCM, después refiere el procedimiento que sigue la Resolución Directiva General N°001-2016-GRA/GR-GRPPAT-SGDI, así refiere que el informe emitido por su persona ha tenido que pasar por varios filtros, sin embargo, indica parece haber sido utilizado de excusa para la designación. Por otro lado, indica que el resumen de hoja de vida forma parte del acto resolutivo en el cual se podrá verificar la experiencia, indica que el designado aludido tiene una titulación que data de fecha 1994 y que a la fecha más de 30 años de egresado y por lógica no hay manera de que no haya logrado experiencia laboral, solicitando la valoración de ello.

Por otro lado, mediante Oficio N°537-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, suscrito por el Jefe de personal del PRIDER a la Oficina de Recursos Humanos del GRA, por la cual SE DA CUENTA QUE EL Sr. José Noé Cruz Díaz cumplía con lo establecido por el reglamento de la Ley N°31419. E tal sentido, incide una vez más en que las labores principales que desempeñaba era de implementación del módulo para la Unidad de Escalafón, motivo por el cual fue rotado a la Oficina de Recursos Humanos, para lo cual adjunta el Informe N°02-2021-GRA-GG-ORADM-ORH-OOY, por el cual se requiere la implementación de máquinas para la Oficina de Recursos Humanos, Informe N°03-2021-GRA-GG-ORADM-ORH-OOOY, mediante el cual se requiere formalizar la implementación ante la Oficina General de Tecnologías de Información del MEF, la cual se oficializa con Oficio N°671-2021-GRA/GG-ORADM-ORH, Memorando N°001-2021-GRA/GG-ORADM-ORH-AGS, de fecha 08 de julio de 2021, por la cual se le asigna funciones a cumplir en la unidad de escalafón, Informe N°98-2022-GRA/GG-ORADM-ORH—OOOY de fecha 04 de abril de 2022, por el cual da cuenta que el legajo está operativo, amparándose en el numeral 3 numeral 14 del art. 139 de la Constitución Política del Perú en el que están comprendido los derechos al debido procedimiento y el derecho de defensa, el numeral 1.2 del art. IV del título preliminar del TUO de la Ley N°27444, mediante el que se reconoce los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo de los administrados, principio de razonabilidad, simplicidad, proporcionalidad, entre otros. Finalmente, solicita se aplique el principio de razonabilidad absolviéndolo, dado que su actuar fue en parte negligente sin intencionalidad de beneficio personal, además indica tener en cuenta la naturaleza de los hechos y graduarse de acuerdo con la gravedad de la falta y antecedente del servidor, finalmente se precisa que el servidor adjunta: Informe N°02-2021-GRA-GG-ORADM-ORH-OOOY de fecha 03/05/2021, Informe N°03-2021-GRA-GG-ORADM-ORH-OOOY de fecha 03/05/2021, Memorando N°001-2021-GRA/GG-ORADM-ORH-AGS de fecha 08 de julio de 2021, Informe N°03-2021-GRA-GG-ORADM-ORH-OOOY de fecha 04/04/2022, Oficio N°537-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, Informe N°238-2022-GRA-GG/PRIDER-OA-UP, Oficio Múltiple N°53-2022-GRA-GG-ORADM-ORH, Oficio N°143-2021-EF/44.03 y Oficio N°671-2021-GRA-GG/ORADM-ORH.

ANÁLISIS DEL DESCARGO EN EL INFORME ORAL Y DEL ESCRITO ADICIONAL PRESENTADO

Que, sobre lo argumentado por el servidor en su informe oral al respecto hay que recalcar que el presente procedimiento administrativo en el que se haya incurso el servidor Otto Ochoa Yupanqui responde por la evaluación y verificación del perfil del Cargo de Director del Programa de Irrigaciones (Prider) del Ing. José Noé Cruz Díaz, pues mediante Informe N°065-2022- GRA-GG-ORADM-ORRHH-OOOY, el servidor incurso refirió que el del Ing. José Noé Cruz Díaz cumplía con los requisitos mínimos para el cargo de Director General del PRIDER, y que por lo tanto era positiva su designación, en esa línea se debe precisar que por el principio de causalidad²⁵, la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable, en dicho sentido, en el presente proceso es en quien emite el Informe N°065-2022-GRA-GG-ORADM-ORRHH-OOOY, y no hace contra otros servidores por otras actuaciones como es el caso del informe que menciona el servidor emitido por Secretaría General, pues las actuaciones de los servidores tal es el caso del Secretario General, Asesor Jurídico, Director de Recursos Humanos y demás intervinientes en la designación del Sr. José Noé Cruz Díaz, se vienen siguiendo en otros expedientes administrativos por su propio actuar, ahora respecto a

²⁵ Inciso 8) del art. 248 Principios de la potestad sancionadora administrativa del TUO de la Ley N°27444, aprobado mediante D.S. N°004-2019-JUS.

los informes de servir que habrían evaluado los funcionarios menciona hará llegar, en ese sentido, sobre lo oralizado en su informe oral, no se desvirtúa la falta imputada.

Ahora respecto, al escrito presentado por el servidor Otto Ochoa Yupanqui, señala que el Gobernador Regional tiene la potestad de designar y cesar a los Gerentes Regionales y funcionarios de confianza conforme a la Ley N°27867; sin embargo se precisa que en conformidad con lo establecido por el literal d. Conducir, procesar y supervisar todos los procesos técnicos de personal: ingreso, permanencia, término de la Carrera Administrativa y otras, así como otras acciones de remuneraciones, pensiones y beneficios de los trabajadores del Gobierno Regional, del numeral 1. Funciones generales de la Oficina de Recursos Humanos del Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ayacucho; por lo que corresponde a las funciones de la Oficina de Recursos Humanos el conducir, procesar y supervisar el ingreso del personal; así en esa línea de análisis al servidor incurso se le remitió la documentación respectiva para la evaluación del cumplimiento de los requisitos del Ing. José Noé Cruz Díaz concluyendo éste mediante Informe N°065-2022- GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY que era positiva la designación del Sr. José Noé Cruz Díaz y que cumplía los requisitos.

Que, el memorando N°059-2021-GRA 059-2021-GRA/GR-GG-ORADM-ORH (obrante a fs. 178) de fecha 23/03/2021 disponen su desplazamiento interno del servidor Otto Ochoa Yupanqui por la modalidad de rotación por estricta necesidad de servicio a la Oficina de Recursos Humanos (área de Escalafón) dónde se le asignarían funciones específicas a cumplir, en dicho sentido en dicho documento no se precisan cuáles serán las funciones a desempeñar, no obstante las funciones del servidor no son el objeto de cuestionamiento en el presente y que si bien su formación y cargo como técnico administrativo tampoco precisa que el servidor tiene la especialidad de evaluar el perfil de los servidores a designar, era a bien la abstención de parte de este si no tenía la especialización en evaluaciones de perfiles, circunstancia que considerará y tomará en cuenta este órgano Sancionador al momento de la graduación de la falta respectiva. No obstante ello no constituye eximente de responsabilidad administrativa sobre la emisión del Informe N°065-2022- GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY.

De otro lado, cabe mencionar que las pruebas aportantes, mediante Oficio N°003698-2022-SERVIR-GDSRH, se comunica una visita de supervisión al Gobierno Regional de Ayacucho, empero que detalla que los sujetos a supervisión serán los funcionarios y/o directivos de libre designación y remoción: Gerente General Regional, Gerente Regional de Desarrollo Económico, Gerente Regional de Infraestructura, Director Regional de Educación Ayacucho, Director Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ayacucho, y que la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces haya verificado los impedimentos y requisitos mínimos establecidos en la Ley N°31419, por lo que dicho oficio o supervisión no se relaciona con el informe de designación cuestionado en el presente proceso y la imputación seguida contra el servidor incurso, por tanto no es pertinente. De otro lado, se debe precisar por criterios de lógica, el hecho que una persona haya terminado la carrera profesional no implica necesariamente que desde el año de egreso se considere experiencia ni general ni específica, pues la experiencia se acredita con la documentación debida ya sea constancias o certificados de trabajo, contratos, órdenes y demás documentos que acrediten efectivamente la experiencia laboral, por tanto, el argumento del servidor a ese punto.

Por otro lado, mediante respecto del Oficio Múltiple N°53-2022-GRA-GR-GG-ORADM-ORH, Informe N°238-2022-GRA-GG/PRIDER-OA-UP y Oficio N°537-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, son evaluaciones que se realizan al servidor posteriormente a la designación del Sr. José Noé Cruz Díaz; que lo cuestionado en el presente caso es el que el servidor Otto Ochoa Yupanqui, haya emitido el Informe N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY, de fecha 07 de febrero de 2022 refiriendo que el Ing. José Noé Cruz Díaz, cumple con los requisitos mínimos para el cargo de Director General del PRIDER, y que por lo tanto era positiva su designación; y que si bien refiere que remitió dicho informe al Director de Recursos Humanos para su determinación final, se debe indicar que respecto a la actuación del Director de Recursos Humanos este se haya investigado y procesado por sus propias actuaciones en otro expediente administrativo disciplinario, que la actuación cuestionada del servidor Otto Ochoa Yupanqui responde a la afirmación que realiza mediante Informe N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY sin acreditar que el Sr. José Noé Cruz Díaz conforme el curriculum vitae evaluado esto es de fs. 01 a fs. 38, que éste último cumplía con la experiencia profesional de 5 años en la ejecución de programas planes y proyectos relacionados a la actividad del sector exigido en el MOF²⁶ del PRIDER.

De otro lado, si bien se ofrecen los informes N°02 ,03 y 98-2021-GRA-GG-ORADM-ORH-OOY, Memorando N°001-2021-GRA-GG-ORADM-ORH-AGS, Oficio N°143-2021-EF/44.03 y N°671-2021-GRA-GG/ORADM-ORH, estos documentos permiten acreditar que el servidor se hallaba desarrollando funciones sobre implementación del módulo legajo para la Unidad de Escalafón, no obstante mediante Memorando 001-2021-GRA-GG-ORADM-ORH-AGS, precisa asignación de las siguientes funciones: “(...)otros no dispuestos”, por lo que se entiende se le asignan otras funciones, y si no comprendía dentro de sus funciones la evaluación de perfil de puestos y cumplimiento de requisitos de los funcionarios de libre designación debió inhibirse de realizar ello y no emitir informe, como en este caso el Informe N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY, por lo cual si bien se detallan las funciones y la función que el servidor refiere respecto a la implementación del módulo del legajo personal, el referido argumento no lo exime de responsabilidad al haber emitido el Informe señalado sin la acreditación respectiva pues el solo argumento de un informe escalafonario del 2019 que adjunta a fs. 175, no es un documento suficiente por sí mismo para acreditar la experiencia del sr. José Noé Cruz Días, pues lo que cuestiona y advierte el Órgano de Control Interno (mediante Informe N°007-2023-2-5335-AOP) es que del file del Sr. José Noé Cruz Díaz evaluado y documentación adjunta a este(de fs. 01 a fs. 38) no permitían acreditar el cumplimiento de los 5 años de experiencia en la ejecución de programas planes y proyectos relacionados a la actividad del sector exigido en el MOF del PRIDER.

En ese tenor, si bien este Órgano Instructor, habiendo evaluado lo esgrimido por el servidor, en respeto de los derechos y garantías implícitos de los que gozan los sujetos a procedimientos administrativos disciplinarios en conformidad a la Ley N°30057, su reglamento y normativa conexas, pues el Tribunal ha precisado que: “(...)Los principios que orientan la potestad sancionadora establecen facultades para determinar infracciones administrativas e imponer las sanciones correspondientes. La potestad sancionadora de todas las entidades está regida por los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, causalidad, presunción de licitud, entre otros (...)”²⁷; por lo que, no se desvirtúa la falta

²⁶ Manual de organización y Funciones del PRIDER
ART. 14 Requisitos Mínimos.

(...)

- Experiencia Profesional mínima de 5 años en la ejecución de programas, planes o proyectos relacionados a la actividad del sector.

²⁷ Tribunal Constitucional señala en su Sentencia recaída en el Exp. N° 8957-2006-PA/TC, fundamento 11.

imputada al servidor Otto Ochoa Yupanqui por la comisión de falta de carácter disciplinario descrita en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el Artículo 100²⁸ del Reglamento de la norma acotada, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 1. Principio de *Respeto*, del art. 6° de la Ley N°27815²⁹ - Ley del Código de Ética de la Función Pública; al haber vulnerado lo dispuesto por los numerales 1 y 6 del Artículo IV del Título Preliminar, y el literal d), del artículo 7° y el artículo 9°, de la Ley 28175-Ley Marco del empleo Público³⁰, *por haber emitido pronunciamiento favorable para la designación del Sr. José Noé Cruz Díaz, inobservando el requisito mínimo de experiencia profesional mínima de 5 años de la ejecución de programas, planes y proyectos relacionados a la actividad del sector establecidos en el art. 14° del Manual de Organización y Funciones del Programa Regional de irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER*; no obstante ha de considerarse la especialidad del servidor así como sus antecedentes y demás circunstancias al momento de graduar la sanción; bajo lo expuesto, corresponde la prosecución del presente procedimiento disciplinario contra el servidor Otto Oscar Ochoa Yupanqui.

SANCION IMPUESTA

Que, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos y medios probatorios, debemos considerar que en los procedimientos disciplinarios, como el que concita el presente, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada 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 decurso del procedimiento administrativo disciplinario el Órgano Sancionador ha efectuado un análisis minucioso de 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 Otto Oscar Ochoa Yupanqui. 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 la ETAPA SANCIONADORA, el Órgano

²⁸ Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815.

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815. (el resaltado es nuestro)

²⁹ Ley N°27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

Artículo 6°

⁶ 1.Respeto. Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento

³⁰ Ley 28175-Ley Marco del empleo Público

Título Preliminar

Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades

6. Principio de probidad y ética pública. - el empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite

Sancionador determina la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor mencionado y la correspondiente imposición de sanción.

Que, de esta forma se exige que la sanción a imponer por la autoridad administrativa en 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 al servidor, evidenciándose en el presente proceso las siguientes:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** Aplica, por cuanto el bien jurídicamente inmerso en el presente proceso es el adecuado funcionamiento de la Administración Pública³¹ y los recursos del Estado, los principios de probidad y ética pública.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** No se advierte que el servidor haya ocultado la comisión de la falta o de impedir su descubrimiento, destruyendo, alterando suprimiendo o borrando documentos, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos..
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:** No aplica, por cuanto el servidor tenía la condición de Técnico Informático en la Unidad de Escalafón y no la condición de especialista.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** No se considera para el presente caso por cuanto no se evidencia circunstancias que hayan implicado ineludiblemente a la comisión de la falta, pudiendo preverse la comisión de esta, en caso de guardar mayor cautela y observar los requisitos del MOF del PRIDER.
- e) **La concurrencia de varias faltas:** En el presente caso, no se ha podido evidenciar que el hecho imputado al servidor haya dado lugar a varias faltas (concurso ideal).
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:** No aplica, por cuanto si bien de lo expuesto sobre la comisión de la falta imputada al servidor, se aprecia la participación de otros servidores a la designación del Sr. José Noé Cruz Díaz, estos responden por sus propias actuaciones y se encuentran procesados en otros expedientes administrativos disciplinarios.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:** De la revisión del Informe Escalafonario no se aprecia que el servidor cuente con deméritos inscritos por la misma falta, por lo que no se advierte reincidencia en la comisión de la misma.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:** No se advierte continuidad en la comisión de la falta imputada.

³¹ 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

- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:** No se ha logrado establecer que el servidor obtuvo beneficio ilícito con 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, del cual se advierte los siguientes:

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

Antecedentes del servidor, en ese sentido, no se evidencia en los legajos personales 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 imprudente.

Reconocimiento de responsabilidad, no aplica en el presente caso, por cuanto no se evidencia que el servidor haya reconocido de forma expresa y por escrito la comisión de la falta que pudiera ser considerada por la autoridad administrativa como atenuante.

Que, de acuerdo a lo evidenciado en el presente expediente, análisis de los actuados, medios probatorios, así como las condiciones del Art. 87 de la Ley n° 30057 –Ley de Servicio Civil, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa³², en ese tenor este Órgano Sancionador estima que subsiste y está acreditada la responsabilidad administrativa del servidor incurso, sin embargo que este no tenía la especialidad necesaria para la evaluación de perfiles de puestos, sin embargo que esta circunstancia no es un eximente de responsabilidad por lo cual determina la imposición de sanción de CUATRO (4) meses de suspensión sin goce de remuneraciones al servidor (sanción prevista en el literal a) del art. 88° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil) a fin de disuadir al servidor de la comisión de futuras faltas administrativas, además de considerar las circunstancias circundantes a la comisión de la falta administrativa que se le imputa. En ese sentido, que si bien la sanción corresponde a la magnitud de faltas según su menor o mayor gravedad. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción, las circunstancias y condiciones de la comisión de la falta administrativa.

Así pues, resulta necesario señalar que, a diferencia de las demás sanciones, la suspensión sin goce de remuneraciones admite un rango de graduación entre un (1) día hasta doce (12) meses, lo cual faculta a que el órgano sancionador pueda determinar dentro de dicho rango —en función de las circunstancias de cada caso en particular— el quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones. Desde luego, resulta evidente que esta sanción presenta extremos mínimos y máximos, cuya determinación concreta, a su vez, debe obedecer a la magnitud de la gravedad del hecho cometido³³. Asimismo, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se impone en aquellos casos en que, si bien el hecho reviste gravedad en mayor o menor medida, no llega a romper completamente la relación de

³² Fundamento 2.11, del Informe Técnico N° 1998-SERVIR/GPGSC.

³³ Fundamento 14 de la Resolución de Sala Plena N°001-2021-SERVIR/TSC, precedente de observancia obligatoria, de fecha 19 de diciembre de 2021.



prestación de servicios, ya que de lo contrario si el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible lo que correspondería es la imposición de la sanción de destitución;

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"³⁴;

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 200³⁵ (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, prevé la suspensión sin goce de remuneraciones desde un (01) día hasta por (12) meses; por lo que, en el

³⁴ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

³⁵ 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.



presente caso se determina la sanción de cuatro (4) meses contra el servidor Otto Oscar Ochoa Yupanqui, puesto que cumple con su propósito punitivo y con el objetivo de evitar que la 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 acceso al servicio público.

- 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 Otto Oscar Ochoa Yupanqui, se encuentra dentro del margen previsto para la infracción imputada y la gravedad de los hechos, 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 cuatro(4) meses de suspensión sin goce de remuneraciones contra el servidor Otto Oscar Ochoa Yupanqui, en su condición de Técnico informático en la Unidad de Escalafón, por la presunta comisión de falta de carácter disciplinario descrita en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, en concordancia con el Artículo 100³⁶ del Reglamento de la norma acotada, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 1. Principio de *Respeto*, del art. 6° de la Ley N°27815³⁷ - Ley del Código de Ética de la Función Pública; al haber vulnerado lo dispuesto por los numerales 1 y 6 del Artículo IV del Título Preliminar, y el literal d), del artículo 7° y el artículo 9°, de la Ley 28175-Ley Marco del empleo Público.

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;

Que, en ese sentido, se determina que existen elementos suficientes sobre la comisión de la falta de carácter disciplinario en la que incurrió el servidor incurso, por lo que se concluye que la sanción a imponerse es proporcional y razonable (no atenta contra los parámetros exigidos) siendo idónea para el tipo de falta objeto y según las circunstancias concomitantes a la comisión de la misma en el 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, habiendo el Órgano Sancionador, valorado la proporcionalidad y razonabilidad conforme a lo expresado precedentemente de la falta cometida;

³⁶ Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815.

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815” (el resaltado es nuestro)

³⁷ Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

Artículo 6°

Respeto. Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento”

consideró, razonable imponer al servidor Otto Oscar Ochoa Yupanqui la sanción disciplinaria de cuatro (4) meses de suspensión sin goce de remuneraciones, por la comisión de falta de carácter disciplinario descrita en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, en concordancia con el Artículo 100³⁸ del Reglamento de la norma acotada, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 1. Principio de *Respeto*, del art. 6° de la Ley N°27815³⁹ - Ley del Código de Ética de la Función Pública; al haber vulnerado lo dispuesto por los numerales 1 y 6 del Artículo IV del Título Preliminar, y el literal d), del artículo 7° y el artículo 9°, de la Ley 28175-Ley Marco del empleo Público⁴⁰.

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 ANTE QUIEN SE PRESENTA LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Que, el artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece que, el recurso de reconsideración se sustenta en nueva prueba y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción;

Que, el artículo 119 del Reglamento General establece que el recurso de apelación se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, ésta eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda;

AUTORIDADES ENCARGADAS DE RESOLVER LOS RECURSOS DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PUDIERAN PRESENTAR

Que, el artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece que, el recurso de reconsideración *se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción*, y que éste se encargará de resolverlo; asimismo, indica que su interposición no impide la presentación del recurso de apelación;

³⁸ Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815.

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815.” (el resaltado es nuestro)

³⁹ Ley N°27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

Artículo 6°

¹ **Respeto.** Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento”

⁴⁰ Ley 28175-Ley Marco del empleo Público

Título Preliminar

Artículo IV.- Principios

“Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades

(...)

6. Principio de probidad y ética pública. - el empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

(...)*

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite

Asimismo, de conformidad con el artículo 95 del Reglamento General de la Ley N°30057, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita;



OFICIALIZACIÓN

Que, esta Oficina Regional de Administración, como órgano encargado de oficializar la sanción impuesta por el Órgano Sancionador en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra el servidor Otto Oscar Ochoa Yupanqui, procederá a oficializar esta decisión, en virtud del inciso a) 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 **CUATRO (4) meses de suspensión sin goce de remuneraciones** contra el servidor **OTTO OSCAR OCHOA YUPANQUI** en su condición de Técnico informático en la Unidad de Escalafón, por la presunta comisión de falta de carácter disciplinario descrita en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, en concordancia con el Artículo 100 del Reglamento de la norma acotada, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 1. Principio de Respeto, del art. 6° de la Ley N°27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; al haber vulnerado lo dispuesto por los numerales 1 y 6 del Artículo IV del Título Preliminar, y el literal d), del artículo 7° y el artículo 9°, de la Ley 28175-Ley Marco del empleo Público, conforme lo expuesto en la parte considerativa de 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 inciso 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.

ARTÍCULO 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, la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil, su reglamento y las demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO CUARTO. - **DISPONER** a la **SECRETARÍA GENERAL** comunique la presente resolución a la **Oficina de Recursos Humanos**, con la finalidad que ejecute las acciones respectivas para la inclusión de la referida sanción en el legajo del servidor, en conformidad a lo previsto por la Ley N° 30057.

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, control de personal, Secretaría Técnica** y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



GRA:ST
JGGP/ZDVT