GOBIERNO REGIONAL DE ICA

GORE - ICA

RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N° 006 -2025-GORE.ICA-GRAF/SGRH

Ica, 15 ENE 2025

VISTOS: El Exp PAD N°06-2023, Informe Instructor N.º 062-2024-GORE-ICA-DRTPE-OTA de fecha 06 de febrero del 2024, emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, respecto a las presunta faltas administrativa disciplinaria imputada a la Servidora **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO.**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – indica *"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor"*.

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece *"La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta* incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación".

I.-ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Que, con el Documento S/N de fecha 27 de diciembre del 2022, la persona de Luz María Canales Izaguirre comunico al director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica una denuncia formulada ante la Contraloría General de la Republica contra las servidoras Lucero Herrera y Mariela Espejo Casiano, por presuntos actos de nepotismo, Locadores fantasmas y malversación de los recursos presupuestales. Sobre los hechos de Nepotismo.

Que, dicha denuncia fue remitida a la Gerencia General del GORE-ICA en fecha 16 de enero del 2023 para posteriormente ser recepcionada por la secretaria técnica de los PAD el día 03 de febrero del presente año.

Que, la secretaria Técnica solicita información a la subgerencia de Abastecimiento mediante Nota N.º 013-2023-GORE.ICA/ST-FJAE de fecha 23 de marzo del 2023, en la que se solicita copias simples de los expedientes de contratación por locación de servicios en el año 2022, correspondiente a las personas de Fiorela Mayaute Helfer y Lucia Mayaute Echaccaya y **Mirian Espejo Canales** contenido los términos de referencia, requerimiento de área usuaria (dirección Regional de trabajo y promoción del Empleo) curriculum vitae, informe de actividades e informar los pagos realizados.

Que, mediante nota N.º311-2023-GORE-ICA/GRAF/SAG de fecha 27 de marzo del 2023, remitiendo la documentación de las personas Mirian Espejo Canales y Lucia Mayaute Echaccaya, y con relación a la contratación de Fiorela Mayaute no se encuentra registrada según las indicaciones en el SIGA, asimismo se realizado la búsqueda de cada mes en las resoluciones por reconocimiento de deuda del año 2022 obteniendo respuesta negativa.

Que, mediante Oficio Nº13-2023.GORE-ICA/STPAD-FJAE de fecha 24 de marzo del 2023 se requirió información respecto las funciones realizadas por las personas de Lucero Herrera Helfer y Mariela Espejo Casiano en la Dirección de Trabajo, desde el año 2022 hasta la actualidad, lo que en respuesta a dicha solicitud se emite el informe N.º244-2023-GORE-ICA/DRTPE de fecha 03 de abril del 2023 brindando respuesta a los solicitado.

Que, mediante Oficio N.º 001-2024-GORE-ICA/STPAD de fecha 03 de enero del 2024 se requirió información sobre informe escalafonario de las servidoras Lucero Herrera Helfer y Mariela Espejo Casiano, la cual fue remitida mediante informe Nº 016-GORE-ICA/DRTPE.

Que, luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante Informe de Precalificación Nº002-2024-GORE-ICA/STPAD-CASJ de fecha 10 de enero del 2024, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la Servidora **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO. Donde se recomienda SUSPENSION** SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SEIS (06) MESES CALENDARIOS, salvo mejor parecer. El cual fue notificado el 16 de enero del 2024.

Que, según Informe Nº017-2024-GORE-ICA-DRTPE-OTA, de fecha 15 de enero del 2024, emitido por la Dirección Regional de trabajo y P.E de Ica, se resolvió **INICAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO** contra **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO.** Donde se le otorgo los 5 días hábiles a efectos de que pueda presentar sus descargos, Informe donde se propone la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SEIS (06) MESES CALENDARIOS, salvo mejor parecer.

Que, mediante informe Instructor Nº062-2024-GORE-ICA-DRTPE-OTA. De fecha 06 de febrero. Resolvió emitir las siguientes recomendaciones; APLICAR LA SANCION DE SUSPENSION DE 180 DIAS SIN GOCE DE REMUNERACION, la Servidora **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO.**

II. DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

2.1.-En el expediente administrativo se tiene la declaración en sede administrativa de fecha 09 de enero del 2024,
2.2.- En el expediente administrativo se tiene Copia de Informe N.º 060-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST.
2.3.- En el expediente administrativo se tiene Copia de conformidad de servicio por el mes de abril del 2022
2.4.- En el expediente administrativo obra Informe N.º 079-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST.
2.5.- En el expediente administrativo obra el Memorándum N.º 081-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA
2.6.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 002-2022/ECMN
2.7.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 098-2022-GORE-ICA- DRTPE-OTA/ABAST.
2.8.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 088-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.9.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 117-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.10.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 113-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.11.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 004-2022/ECMN
2.12.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 153-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.13.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 125-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.14.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 189-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.15.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 169-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.16.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 222-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.17.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 201-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.18.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 273-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST
2.19.- En el expediente administrativo obra el Informe N.º 278-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST

III.- DESCRIPCION DE LOS HECHOS:

1.-SOBRE LOS HECHOS QUE HAN SIDO MATERIA DE IMPUTACION:

Que, según Informe Nº 017-2014-GORE-ICA-DRTPE-OTA de fecha 15 de enero del 2024, se describe que los hechos se originaron por el accionar de la Servidora **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO** como encargada de Abastecimiento de la Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo de Ica, ya que desarrollo injerencia directa en el contrato de locación de servicios de la señorita Miriam Nicolle Espejo Canales-sobrina directa en tercer grado de consanguinidad, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, así como no abstenerse en el proceso de contratación y por el contrario suscribió documentos que dieron conformidad al servicio y ejecución de pagos.

Motivo por el cual a efectos de corroborar el vínculo familiar de las personas mencionadas este despacho cito a la servidora María Ysabel Espejo Canales a efectos de que brinde su declaración administrativa en la que en la pregunta número cuatro confirma dicho vínculo con Mirian Espejo Canales quien alega ser su sobrina e hija de su hermano.

Es oportuno recordar que el artículo 99º del Texto Único Ordenado de la ley N.º27444 Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por el decreto supremo N.º 004.2019-JUS (en adelante TUO de la LPAG) establece que las causales de abstención aplicables a todos los servidores y/o funcionarios en el marco de un procedimiento administrativo, en los siguientes términos:

La autoridad que tenga facultad o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esta atribuida, en los siguientes casos:

1. Si es conyugue, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los administrados o con sus representantes, mandatos con los administradores de sus empresas, o quienes presten servicios.

De la misma manera el artículo 100º del TUO de la LPAG establece que:

La autoridad que se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, dentro de los (2) días hábiles siguientes a aquel en que comenzó a conocer el asunto, o en que conoció la causal sobreviniente, plantea su abstención en escrito razonado, y remite lo actuado al superior jerárquico inmediato, al presidente del órgano colegiado o al pleno, según el caso, para que, sin más trámite, se pronuncie sobre la abstención dentro del tercer día.

Las disposiciones mencionadas (causal de abstención) deben aplicarse de manera supletoria en el marco de los concursos de selección y/o contratos de locación de servicios (dado su condición de procedimiento administrativo) por lo que en el caso concreto la servidora Mariela Espejo Casiano lejos de presentar su abstención en DRTPE-ICA, conocía el vínculo familiar con Mirian Espejo Canales y en reiteradas ocasiones tuvo injerencia directa en su contratación, hecho que agrava la falta administrativa. Por tal motivo se recomienda

el inicio del procedimiento administrativo disciplinario proponiendo suspensión sin goce de remuneraciones por seis meses calendarios salvo mejor parecer.

2.-SOBRE LOS DESCARGOS DE LA PARTE IMPUTADA:

Que, mediante Oficio Nº019-2024-GORE-ICA/DRTPE, de fecha 16 de enero del 2024 se remitió a la investigada **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO,** el documento de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual consta según cedula de notificación de fecha 16 de enero del 2024, donde se acredita que fue recepcionada por la misma investigada.

Que, según expediente se puede visualizar los descargos de la investigada **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO,** escrito que figura con fecha 22 de enero del 2024, en el cual se solicita que la investigada sea absuelta de los cargos o en su caso solicita una atenuación de hecho y de derecho.

Que, la investigada argumenta sus descargos manifestando que no se ha tomado en consideración lo descrito en el supuesto de injerencia directa, que requiere una cualificación del sujeto activo que comete el hecho, y se configura cuando el funcionario o servidor que guarda el parentesco indicado tiene un puesto superior a aquel que tiene la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, al interior de su entidad, situación que no se ha constituido en el presente caso, ya que la recurrente ejercía funciones de encargada de Abastecimiento de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo, encargatura de un puesto provisional que únicamente tiene como funciones el realizar las acciones que permitan el habitual funcionamiento logístico de la Institucional, no habiendo guardado mi persona un puesto de mayor jerarquía con las personas responsables de la contratación del personal, tal y como lo prevé la causal invocada.

Que, de la síntesis del informe de precalificación, se comprende como grado de participación cuatro causales requerimiento de área usuaria, grado de conformidad del servicio, validar el informe de actividades, intervención en la fase de devengado que habrían sido debidamente evaluados y configurarían la proporcionalidad de la sanción; las mismas que procedo a descargar:

a) No se ha considerado que los informes de requerimiento de área usuario son descritos en la referencia de los informes elaborados por mi persona, como se puede verificar en el inf.201-2022-GOPORE-ICA-DRTPE-OTA/ABAST (FS35) que precisa la referencia de la solicitud del área Usuaria, siendo la Dirección de Empleo y Formación profesional el área usuaria, es decir, queda demostrado que no existe la causal de Requerimiento de área Usuaria que se me atribuye.
b) Asimismo la conformidad del servicio se adecuo para que se otorgue por Unidades Orgánicas responsables, por ende Tampoco se me puede atribuir esa segunda causal de sanción, en virtud a que se puede verificar que las conformidades atribuidas como hecho faltoso, acciones que se configuran entre los meses abril a diciembre del 2022, **sin embargo**

únicamente yace como suscrita por mi persona la conformidad de mes de abril habiéndome abstenido posteriormente de realizar la misma debiéndose considerarse y reducir razonablemente la sanción.

Que, la sanción que se propone es por una acción reiterativa desde el mes de abril hasta diciembre del 2022 habiendo únicamente tomado como medio probatorio los informes dirigidos a mi persona, ya que, de la investigación realizada, debe yacer informes remitidos hacia diferentes áreas donde se ha prestado servicio, causal que no se ha configurado en forma reiterativa y que debe reducir razonablemente la sanción propuesta.

Que, respecto a la elaboración de informes de fase de devengado debo reconocer que los mismos son elaborados por el área de abastecimiento en este caso con mi persona como encargada en el periodo precipitado, sin embargo se debe considerar que la elaboración es un documento de mero trámite administrativo, ya que debía existir primero la validación y firma de las áreas responsables de la DRTPRE y/o área Usuaria, para que mi persona pudiera remitir la lista de personas que pasan a fase de devengue, no siendo un hecho atribuible. Por ser adherido a las funciones encargadas a mí persona.

IV.- IDENTIFICACION DEL SERVIDOR:

Servidor Nombre y Apellido	Condición	Régimen Laboral	Cargo o Puesto al momento de la Comisión de la Falta	Periodo
ESPEJO CASIANO MARIELA YSABEL	Servidora contratada ingreso a laborar como Auxiliar Administrativo de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica el 20 de abril del 2017 hasta la actualidad	D. Leg. N° 1057-CAS	Encargada de Abastecimiento, de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo de Ica.	Desde: 20 de abril de 2017. Hasta la actualidad.

V.- NORMAS VULNERADAS:

Que, según informe de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, en relación a los hechos señala de manera clara y precisa las normas Jurídicas vulneradas serían las siguientes:

Que, la señorita Mariela Espejo Casiano en calidad de encargada de abastecimiento conforme memorando Nº 186-2017-GORE-ICA-DRTPE-OT de fecha 05 de septiembre del 2017 vigente hasta febrero del año 2023, presuntamente habría ejercido actos de nepotismo al tener injerencia directa en la contratación de locadores de servicio de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, específicamente en la señorita Miriam Nicolle Espejo Canales en el periodo abril del 2022 hasta diciembre 2022, a sabiendas que la mencionada era su sobrina directa (tercer grado de consanguinidad) hija de su hermano pablo, así como suscribir diversos documentos que acreditan la conformidad del servicio y correspondiente ejecución de pago.

En ese sentido, los hechos se subsumen en la falta prevista en el artículo 85º de la ley del Servicio Civil Ley N.º 30057, Literal q) las demás que señale la ley , que empleando la tipificación en vías de remisión, se ha incumplido el artículo 1° de la Ley N.º26771 modificada por el artículo único de la Ley N°30294: Los funcionarios, directivos y servidores públicos y/o personal de confianza de las entidades y reparticiones públicas conformantes del sector Público Nacional, así como de las empresas del estado, que gozan de la facultad de nombramiento y de contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho o convivencia. Extiéndase la prohibición a la suscripción de contratos de locación de servicios, contratos de consultoría, y otros de naturaleza similar.

VI.- TIPIFICACION DE LA FALTA DISCIPLINARIA:

1. La potestad sancionadora del Estado (ius puniendi) es ejercida en la Administración Pública a través de la facultad disciplinaria. Esta consiste en el poder jurídico otorgado por la Constitución a través de la Ley a las entidades estatales sobre sus funcionarios y servidores para imponer sanciones por las faltas disciplinarias que cometen, con el fin de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar que se cometan faltas e infracciones que afecten el interés general2. 6. El ejercicio de la facultad disciplinaria tiene como fundamento y límite de aplicación la observancia estricta del principio de legalidad, cuyo núcleo esencial radica en que la Administración Pública y sus órganos se encuentran subordinados a la Constitución y a la Ley. Esta sujeción al principio de legalidad obliga a todas las entidades estatales a realizar solo aquello que está expresamente normado, para materializar la garantía de protección a los administrados frente a cualquier actuación arbitraria del Estado. En este sentido, el Texto Único Ordenado de la Ley N.º27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, no solo es una norma legal que regula el procedimiento administrativo en general, sino que su observancia y aplicación por las entidades y sus órganos constituyen un límite a la potestad sancionadora del Estado. 8. Con base en lo previamente señalado, el Texto Único Ordenado de la Ley N.º27444 ha establecido en el Artículo IV los principios administrativos que son aplicables a todos los procedimientos

administrativos en general; y, adicionalmente, en el artículo 248º ha determinado los principios que se aplican de forma específica en los procedimientos donde se ejerce la potestad sancionadora administrativa.

Que, el principio de tipicidad, establecido en el numeral 4 del artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 274449 es posible afirmar, que es un límite concreto a la potestad sancionadora administrativa y que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores, en los que están incluidos los procedimientos especiales y disciplinarios, conforme se desprende de la lectura integral del artículo 247º de la citada norma

Cabe añadir, que el principio de tipicidad guarda estrecha relación con el derecho de defensa, en tanto que su observancia permite el respeto al debido procedimiento. Así lo reconoce el Tribunal Constitucional al sostener que: "... queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa

Al respecto, el Tribunal Constitucional distingue el principio de legalidad y el de tipicidad expresando lo siguiente: "No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. **El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta**. (...)"11. 18. De forma más específica sobre el principio de tipicidad, el Supremo interprete de la Constitución ha señalado: "El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal".

En el presente caso se advierte que la imputación realizada no ha desarrollado los supuestos contemplados en la norma que se emplea para recomendar sanción, por tanto, no se cumpliría con el principio de tipicidad.

Debiendo invocarse en tal sentido el informe técnico N.º001726-2023-SERVIR-GPGSC, de fecha 20 de noviembre del 2023, referido a la prohibición del nepotismo en el marco de la Ley Nº 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco tal y como se muestra en la siguiente imagen:

PERÚ | Presidencia del Consejo de Ministros

Lima, 20 de noviembre de 2023

INFORME TECNICO N° 001726-2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **LORENA JULISSA AGUINAGA VÉLEZ**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la prohibición del nepotismo en el marco de la Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco

Referencia : Oficio N° 022-2023-CG/GJNC

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerencia de Asesoría Jurídica y Normatividad en Control Gubernamental de la Contraloría General de la República del Perú traslada a SERVIR la consulta formulada por un ciudadano respecto de la existencia de nepotismo en la contratación de familiares de consejeros regionales electos en una municipalidad distrital.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023) y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.

2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por

Página 1 de 5

Qué; en el considerando el fundamento 2.10 señala en consonancia a los expuesto en los informes Técnicos N.º 369-2014-SERVIR/GPGSC y N.º 039-2016-SERVIR/GPGSC, según los cuales, de acuerdo a los establecido en el artículo 2 del Reglamento de la Ley N.º 26771, aprobado por decreto Supremo N.º 021-2000-PCM, estamos frente a un acto de nepotismo en los siguientes casos:

(i) Cuando un funcionario o servidor público con la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, la ejerce respecto de un pariente hasta el cuarto grado de consanguinidades, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.

(ii) Cuando el funcionario o servidor, sin contar con la facultad de nombramiento y/o contratación, ejerce injerencia directa o indirecta en dicho nombramiento y/o contratación.

Fundamento 2.11 Como se advierte, en el caso (ii) se contemplan a su vez dos supuestos que son:

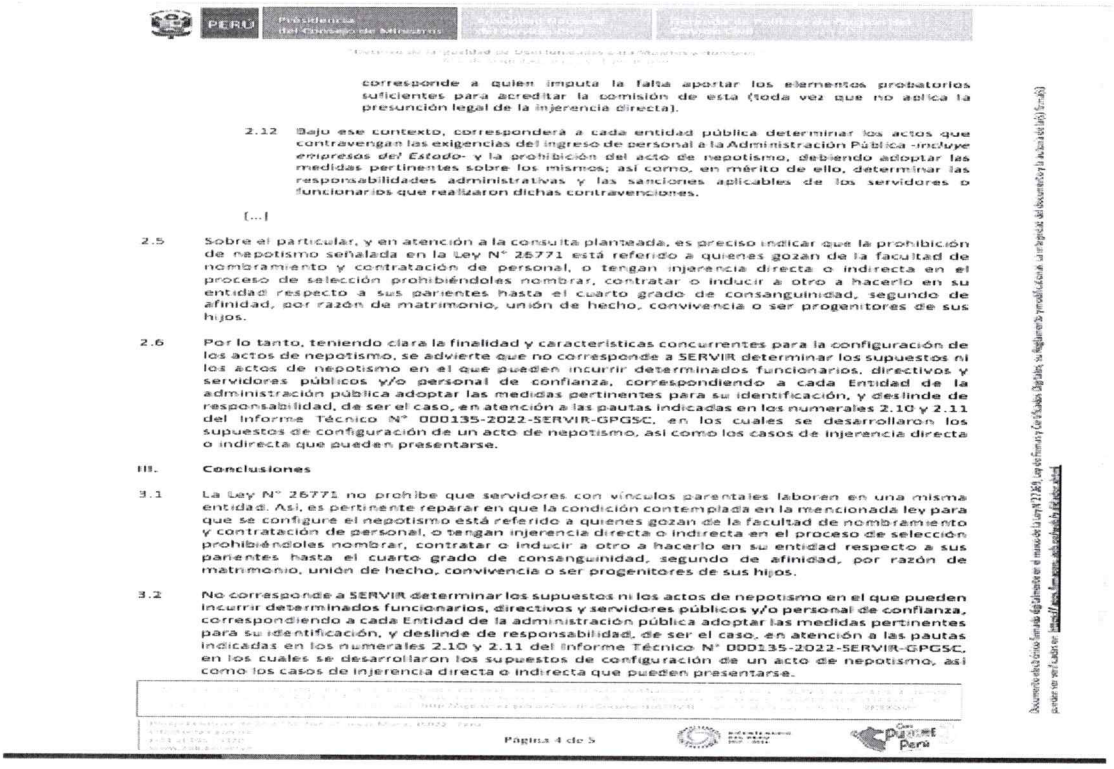
(ii.1) injerencia directa esta se presume, salvo prueba en contrario, cuando el funcionario o servidor que guarda el parentesco indicado tiene un puesto superior a aquel que tiene la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, al interior de su entidad.
(...)

En este punto es necesario indicar que, tal como se desprende de la propia norma, la presunción de injerencia directa es una presunción Iuris tantum, por lo que no resulta absoluta, sino que admite prueba en contrario.

Siendo ello así, la previsión de dicha presunción implica la posibilidad a las autoridades correspondientes de iniciar las investigaciones necesarias a efectos de determinar si efectivamente existió o no injerencia por parte de aquel que tenía relación de parentesco con el contratado y ostenta un puesto superior al de aquel que tenía la facultad de contratación.

En ese orden de ideas, no puede entenderse que la simple verificación de la existencia de parentesco constituye prueba definitiva de la existencia de injerencia directa, pues ello deberá dilucidarse en la investigación correspondiente.

Qué; dentro de sus conclusiones numeral III; 3.1 se afirma que la Ley N. º **26771 no prohíbe que servidores con vínculos parentales laboren en una misma entidad.** Así es pertinente reparar en que la condición contemplada en la mencionada ley para que se configure el nepotismo está referido a quienes gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección prohibiéndose nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho, convivencia , o ser progenitor de sus hijos. Tal y como se muestra en la siguiente imagen:



corresponde a quien imputa la falta aportar los elementos probatorios suficientes para acreditar la comisión de esta (toda vez que no aplica la presunción legal de la injerencia directa).

2.12 Bajo ese contexto, corresponderá a cada entidad pública determinar los actos que contravengan las exigencias del ingreso de personal a la Administración Pública -*incluye empresas del Estado*- y la prohibición del acto de nepotismo, debiendo adoptar las medidas pertinentes sobre los mismos; así como, en mérito de ello, determinar las responsabilidades administrativas y las sanciones aplicables de los servidores o funcionarios que realizaron dichas contravenciones.

[...]

2.5 Sobre el particular, y en atención a la consulta planteada, es preciso indicar que la prohibición de nepotismo señalada en la Ley N° 26771 está referido a quienes gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección prohibiéndoles nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho, convivencia o ser progenitores de sus hijos.

2.6 Por lo tanto, teniendo clara la finalidad y características concurrentes para la configuración de los actos de nepotismo, se advierte que no corresponde a SERVIR determinar los supuestos ni los actos de nepotismo en el que pueden incurrir determinados funcionarios, directivos y servidores públicos y/o personal de confianza, correspondiendo a cada Entidad de la administración pública adoptar las medidas pertinentes para su identificación, y deslinde de responsabilidad, de ser el caso, en atención a las pautas indicadas en los numerales 2.10 y 2.11 del Informe Técnico N° 000135-2022-SERVIR-GPGSC, en los cuales se desarrollaron los supuestos de configuración de un acto de nepotismo, así como los casos de injerencia directa o indirecta que pueden presentarse.

III. **Conclusiones**

3.1 La Ley N° 26771 no prohíbe que servidores con vínculos parentales laboren en una misma entidad. Así, es pertinente reparar en que la condición contemplada en la mencionada ley para que se configure el nepotismo está referido a quienes gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección prohibiéndoles nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho, convivencia o ser progenitores de sus hijos.

3.2 No corresponde a SERVIR determinar los supuestos ni los actos de nepotismo en el que pueden incurrir determinados funcionarios, directivos y servidores públicos y/o personal de confianza, correspondiendo a cada Entidad de la administración pública adoptar las medidas pertinentes para su identificación, y deslinde de responsabilidad, de ser el caso, en atención a las pautas indicadas en los numerales 2.10 y 2.11 del Informe Técnico N° 000135-2022-SERVIR-GPGSC, en los cuales se desarrollaron los supuestos de configuración de un acto de nepotismo, así como los casos de injerencia directa o indirecta que pueden presentarse.

Página 4 de 5

Que, se visualiza del expediente; los descargos realizados por la imputada de fecha 22 de enero del 2024, que en el fundamento número 2º se hace un cuestionamiento al informe de precalificación N.º02-2024-GORE-ICA/STPAD-CASJ de fecha 10 de enero del 2024, cuestionando la injerencia directa en la contratación de su sobrina Mirian Espejo Canales que se le estaría imputando señalando que esta requiere una cualificación del sujeto activo que comete el hecho y se configura cuando el funcionario o servidor que guarda el parentesco indicado tiene un puesto superior a aquel que tiene la facultad de nombramiento y/o contratación de personal al interior de su Entidad.

Que, según Informe N.º 062-2024-GORE-ICA-DRTPE-OTA de fecha 06 de febrero del 2024, en el fundamento 5.1 párrafo tercero el órgano Instructor absuelve el descargo antes señalado de la imputada, señalando que lo alegado por la parte imputada resulta incongruente más aun cuando no ha rebatido los plasmado en dicho informe con ningún informe medio probatorio idóneo que haga posible una gradualidad de la recomendación dada, NO OBSTANTE ES NECESARIO PRECISAR QUE LA INJERENCIA DIRECTA PERPETRADA POR LA SERVIDORA ES UNA PRESUNCION IURIS TANTUM, es decir admite prueba en contrario ya que no resulta absoluta y la misma no se ha postulado por dicha servidora.

El órgano Instructor realiza una interpretación errónea de la norma en relación a la presunción IURIS TANTUN, ya que esta no exime del deber de probanza, tampoco cubriría insuficiencia probatoria para demostrar una conducta regulada en el artículo 1 de la ley 26771 modificada por la ley 31299.

Consideramos que la presunción IURIS TANTUN al caso concreto se hace cuando existen dos supuestos; el primero es que exista la relación de consanguinidad y el otro que la persona que se le imputa tenga un cargo superior a aquel que tiene la facultad de nombramiento y/ o contratación de personal en su Entidad, siendo que en caso se pueda subsumir los dos supuestos antes mencionados, posibilitaría la aplicación de la presunción IURIS TANTUN, ya que se entendería que la parte imputada en virtud de ese cargo superior transgredió la norma cometiendo injerencia directa sobre dicha contratación.

En relación a los medios probatorios inmersos en el expediente; a efectos de establecer una posible sanción a la Imputada ESPEJO CASIANO MARIELA YSABEL, se debe tomar como referencia el informe escalafonario N.º001-2024-GORE-ICA-OTA/OPER de fecha 11 de enero del 2024 emitido por la encargada de personal de la Dirección Regional de Trabajo y P.E. ICAS. Donde se evidencia que ESPEJO CASIANO MARIELA YSABEL, Que; mediante Memorando N.º 186-2017-GORE-ICA/DRTPE de fecha **05 de septiembre del 2017, se le asigna funciones del área de Abastecimiento**; asimismo, mediante memorando N.º 011-2021-GORE-ICA/DRTPE de fecha **18 de marzo del 2021** se le encarga el almacén de esta Dirección Regional y se deja sin efecto mediante Memorándum N.º 049-2023-GORE-ICA/DRTPE, de fecha **22 de marzo del 2023.**

Que, se desprende del expediente que, durante los meses de marzo a diciembre del 2022, (periodo donde supuestamente la imputada habría cometido falta disciplinaria por haber

transgredido la norma prohibitiva referida a Nepotismo), como la imputada en virtud de las funciones que ostentaba, haría participado en procedimientos de contratación de personal en su Entidad; el cual se desarrolló de la siguiente manera:

a) Qué; mediante Informe N.º 127-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA de fecha 27 de abril del 2022 emitido por el Subgerente de Abastecimiento y Servicios Generales del Gobierno Regional de Ica remite documento de referencia, a la abogada Lucero Amaliz Herrera Helfer en su calidad de Sub directora de la Oficina Técnica Administrativa.

b) Que mediante Memorándum N.º 078-2022- GORE-ICA-DRTPE-OTA, de fecha 26 de abril del 2022, la Sub directora de la Oficina Técnica Administrativa comunica a la imputada MARIELA ESPEJO CASIANO que su dirección requiere dos personales de apoyo para la atención al usuario.

c)Que mediante Informe; N.º 069-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA/ABST de fecha 26 de abril del 2022, la imputada MARIELA ESPEJO CASIANO REMITE, el requerimiento de contar con dos personales de apoyo en atención al usuario adjuntando memorándum N.º 078-2022-GORE-ICA-DRTPE-OTA **NO EVIDENCIANDOSE QUE HAYA ADJUNTADO CV DE SU SOBRINA**.

Con respecto al procedimiento de contratación antes referido se desprende lo siguiente:
1.-Decir que, el mismo procedimiento se evidencia en todos los requerimientos y ordenes de servicios, evidenciándose además que la imputada no suscribió ninguna orden de servicio.
2.- Que, los informes de requerimiento de personal se hicieron por orden del superior jerárquico siendo la función de la servidora imputada MARIELA ESPEJO CASIANO remitir los memorándums que le remitían referidos a contratación de personal, al órgano encargado que sería la Oficina Técnica Administrativa a **cargo de la abogada Lucero Herrera Helfer, quien sería la persona que suscribiría las ordenes de servicios.**
3.- Que, según la identificación de la servidora a quien se le imputa la falta administrativa e informe escalafonario N° 001-2024-GORE-ICA-OTA/OPER, esta al momento de ocurrido los hechos mantenía una función denominada encargatura o encargada en el área de Abastecimiento.
4.- Que, se evidencia que en dicho procedimiento de contratación de personal existía un orden jerárquico en el cual respecto al procedimiento de contratación de personal la persona que tenía facultad de contratación seria la persona de **Lucero Herrera Helfer** quien en el momento de ocurrido los hechos investigados se encontraba a cargo de la Oficina Técnica Administrativa dicho orden jerárquico se evidencia más cuando es ella quien firma las ordenes de servicio; por tanto no habría prueba alguna en el expediente que demuestre (que con respecto a **Lucero Herrera Helfer**), que la servidora imputada haya tenido un puesto superior a aquel que tenía la facultad de contratación. Por tanto, no se cumpliría con el presupuesto normativo establecido en la ley N° 26771, denominado **INJERENCIA DIRECTA**

Siendo así, el fundamento antes expuesto se desprende que la servidora MARIELA ESPEJO CASIANO no habría realizado ningún requerimiento por iniciativa propia, sino que su función era la de remitir dicha orden de contratación de servicios de personal realizada por un área competente con la finalidad de que sea otra área competente la encargada de cumplir dicho requerimiento. Por tanto, la Imputación realizada a la servidora **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO;**

Que, en atención a la resolución de la Sala Plena a N° 001-2019-SERVIR/TSC publicada en el diario oficial el 01 de abril del 2019, el tribunal del servicio Civil ha establecido en el precedente de observación obligatoria 22 que (...) Los Órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficiente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cual es la falta prevista en la ley que es objeto de imputación, cual es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad, configuran la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción, indicando además de manera precisa, clara y expresa, cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta que sirven como fundamento jurídico para la imputación, acción esta que no se ha evidenciado en el caso materia de análisis.

En el mismo sentido en la Resolución N° 965-2021- SERVIR/TS C, publicada en el diario oficial el 21 de mayo del 2021, en recurso Impugnatorio de apelación interpuesto por Pedro Periche Quevalu contra el Gobierno Regional de Piura, ha establecido en el considerando 37 lo siguiente: el principio de tipicidad no se satisface únicamente cuando la Entidad cumple con la Imputación de una falta Administrativa, sino que los hechos imputados deben subsumirse en los supuestos previstos en la norma jurídica, cumpliendo cabalmente, con el ejercicio e subsunción, caso contrario, si los hechos no se configuran en la norma jurídica imputada, no darán lugar a las consecuencias jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico.

Por lo expuesto este Órgano sancionador se aparta del criterio sostenido por el Órgano Instructor y concluye que no se puede atribuir responsabilidad ni sanción administrativa disciplinaria a la imputada al evidenciarse que la conducta imputada no solamente no se subsume en los supuestos normativos invocados como faltas; en consecuencia se llega a la conclusión que se debe absolver a la investigada de los cargos imputados debiendo emitirse el acto administrativo de absolución, en consecuencia declarar él no ha lugar la imposición de sanción administrativa a **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO**.

Que, en uso de las atribuciones conferidas a este despacho por ley N° 27867-Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales por ley 27444- Ley de procedimientos administrativos General reorganizada a través del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y por la Ley N° 30057-Ley del

Servicio Civil, su reglamento y por la Directiva N° 002-2015/SERVIR/GPGSC y su modificatoria;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: **DECLARAR NO HA LUGAR LA IMPOSICION DE SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA** a la señora **MARIELA YSABEL ESPEJO CASIANO** respecto a las imputaciones que dieron inicio al procedimiento administrativo disciplinario en su contra, mediante el informe Nº017-2024-GORE-ICA-DRTPE-OTA, de fecha 15 de enero del 2024, emitido por la Sub Directora Oficina Técnica Administrativa.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, diligencie la notificación del presente acto resolutivo a la servidora Mariela Ysabel Espejo Casiano, de acuerdo a las formalidades previstas en el TUO de la Ley de Procedimiento General- Ley N° 27444, aprobado por el D.S. N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR los antecedentes originales que genere la presente Resolución, a la Secretaría Técnica del PAD del Gobierno Regional de Ica, para su archivo y custodia.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
ABOG. OLGA FIORELLA CABRERA GOTUZZO
SUBGERENTE