



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Resolución Directoral N° 058 - 2025-GRA/GR-GG-ORADM-ORH

Ayacucho,

24 ENE. 2025

VISTO:

El Informe N° 011-2024-GRA/GR-GG (EXP. ADM. N° 062-A-2023-GRA/ST), y los actuados que obran en el expediente administrativo disciplinario N° 062-A-2023-GRA/ST, sobre imposición de la sanción disciplinaria, 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 Ley N° 30057 se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;



Que, el Gerente General del Gobierno Regional de Ayacucho, en su calidad de Órgano Instructor, elevó el Informe N° 011-2024-GRA/GR-GG (EXP. ADM. N° 062-A-2023-GRA/ST), con fecha 06 de diciembre de 2024, al Director de la Oficina de Recursos Humanos, a fin de recomendar la imposición de sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por tres (03) meses, contra el administrado Abog. Juan Esteban Janampa Janampa, en su condición de Director Regional de Asesoría Jurídica, del Gobierno Regional de Ayacucho, el mismo se apruebe y oficialice la propuesta efectuada, de ser el caso, 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 artículo 17°, numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

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

Que, con 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;

Oficio N° 165-2022-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, de fecha 07 de febrero de 2022, con el cual la Dirección de la oficina de Recursos Humanos remite a la Gerencia General el Informe N° 65-2022-GRA-GG-ORADM-ORRH-OOOY, emitido por el área de Escalafón en la cual se refiere que el Ing. José Noé Cruz Díaz, cumple con los requisitos mínimos para Director General del PRIDER;

Así también se tiene el Informe N° 027-2022-GRA/GR-GGR-SG, de fecha 04 de febrero de 2022, emitido por la Dirección, de la Secretaría General de la Entidad, con el cual refiere que el Ing. José Noé Cruz Díaz, reúne las condiciones para asumir el cargo de Director General del PRIDER, en consecuencia cumple los requisitos;

Que, se observa el Currículum Vitae del Sr. José Noé Cruz Díaz, en el cual se puede advertir que el administrado 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 MOF¹ del PRIDER;

Así mismo, se tiene el informe N° 054-2021-GRA/GR-GGR-SG, de fecha 09 de agosto de 2021, mediante el cual la Secretaría General de la Entidad informa a la Gerencia General sobre el cumplimiento de requisitos para 02 cargos de confianza en el PRIDER, refiriendo que la CPC. Zulma Yucra Castilla, cumple con los requisitos mínimos que prevé el MOF del PRIDER, para ser designado por lo que se remitió el proyecto de resolución;

Que, obra la hoja de vida descriptiva de la CPC. Zulma Yucra Castilla, en la cual se advierte que no cumple con los requisitos mínimos requeridos para el cargo de Director de Planeamiento y Presupuesto del PRIDER, conforme al art. 51° del MOF de

¹ 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.



dicha Dirección, ya que no acredita contar con capacitación especializada en el área y en gestión administrativa, ya que solo cuenta con experiencia en el cargo de 10 meses y 18 días;

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-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;

Mediante oficio N° 006271-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 18 de enero de 2023, emitido por el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil informa a la Secretaría Técnica del PAD del Gobierno Regional de Ayacucho, a fin de realizar el seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones dictadas en el marco del Operativo de Cumplimiento de la Ley N° 31419 y su Reglamento, advirtiendo que continuaban algunas observaciones en cuanto a la contratación del Sr. Yuseph Horacio Santillana Cisneros, por cuanto no cumpliría con los requisitos exigidos en el Manual Normativo para la aplicación del Clasificador de Cargos Estructurados de los Órganos Desconcentrados (Unidades Operativas) del Gobierno Regional de Ayacucho².

Sobre la aplicación del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a funcionarios públicos de elección popular, directa y universal.

Al respecto, debe señalarse que de acuerdo al artículo 90° del Reglamento General de la LSC, los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal, como son el Presidente de la República, Vicepresidente de la República, Congresistas de la República y Parlamento Andino, Alcaldes, Teniente Alcaldes, Regidores, **Gobernadores Regionales**, Vicegobernadores Regionales, y Consejeros Regionales, se encuentran excluidos de la aplicación del régimen disciplinario de la LSC en relación a los actos u omisiones que realicen en el ejercicio de sus funciones como autoridades políticas;

En tal sentido, en el marco de la Ley del Servicio Civil, no es posible iniciar una investigación preliminar o procedimiento administrativo para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria a un funcionario público de elección popular, directa y universal, por los actos de función que lleve a cabo. Sin perjuicio de lo anterior, sí corresponderá exigir a dichos funcionarios la responsabilidad política, civil, penal o funcional pertinente por su actuación;

Ahora bien, es preciso dejar en claro que la exclusión del régimen disciplinario de la LSC a los funcionarios de elección popular, directa y universal solo se limita a los actos u omisiones que estos hayan realizado a partir de que asumieron dichos cargos, y no respecto a las faltas que pudieran haber incurrido con anterioridad (cuando eran servidores o funcionarios distintos a los indicados). Es decir, en los casos en que las personas que actualmente ocupan cargos de elección popular, directa y universal hayan cometido alguna falta disciplinaria con anterioridad a la asunción de su condición de autoridad política, sí podrá atribuírsele responsabilidad administrativa

² Tomo II -2013.



disciplinaria, procesándolos e imponiéndole la sanción que corresponda según la gravedad de su falta cometida, ya que sus prerrogativas como funcionarios no alcanzan a estos actos anteriores;

Conforme a lo mencionado, se tiene que el Gobernador Regional, Carlos Alberto Rúa Carbajal, designó a los siguientes servidores: Sr. José Noé Cruz Díaz, en el cargo de Director, a la Sra. Zulma Yucra Castilla, en el cargo de Director de Planificación y Presupuesto, Sr. Juan Wilmer Palomino Gutiérrez, en el cargo de Jefe de Personal y Violeta Lourdes Cárdenas Infanzón, en el cargo de Jefe de Contabilidad, todos del PRIDER, y no alcanzando la potestad disciplinaria de la entidad para poder iniciar una investigación preliminar a fin de iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en el extremo del Gobernador Regional mencionado, se disponga el archivo de la presente investigación en este extremo, sin perjuicio de remitir copia fedatada de los actuados a la Procuraduría Pública Regional a fin que en el ejercicio de sus funciones inicie las acciones respectivas ante las instancias correspondientes.

LA FALTA INCURRIDA, LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

Sobre la imputación de la falta

Que, el servidor Juan Esteban Janampa Janampa, en adelante el administrado, en su condición de Director Regional de Asesoría Jurídica, del Gobierno Regional de Ayacucho, en adelante la entidad, autorizó a través de su visto bueno la designación del Sr. José Noé Cruz Díaz, en el cargo de Director del Sistema Administrativo III de la Dirección General³ del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, durante el periodo 2022; no obstante, realizada la revisión a los documentos que sustentan el currículum vitae del referido profesional y de comparación con los requisitos mínimos requeridos para el cargo de acuerdo al artículo 14° del Manual de Organización y Funciones (en adelante el MOF) del PRIDER, éste no cumplió con acreditar la experiencia profesional mínima de 5 años en la ejecución de programas, planes y proyectos relacionados a la actividad del sector, solo acredita 1 año y 6 meses⁴, evidenciándose de esta manera que no cumplía con el requisito mínimo de experiencia profesional.

Asimismo, autorizó a través de su visto bueno, la designación de la servidora Zulma Yucra Castilla, en el cargo de Director de Sistema Administrativo II, Director de Planificación y Presupuesto⁵ del PRIDER, cargo desempeñado durante el periodo 2022, pese a que de la revisión de los documentos que sustentan el currículum vitae de la referida profesional, se advierte que no cumple con los requisitos mínimos requeridos para el cargo de acuerdo al artículo 51° del Manual de Organización y Funciones de PRIDER, ya que no acreditaría contar con capacitación especializada en el área y en gestión administrativa, pues solo cuenta con experiencia en el cargo de 10 meses y 18 días, teniendo mayor experiencia como asistente en “Elaboración y presentación de información financiera, presupuestaria y complementaria para la Municipalidad Distrital de Río Tambo”⁶; por lo que no acreditó los dos (02) años de experiencia mínima como “Director de Planificación y Presupuesto”.



³ Designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 064-2022-GRA/GR, de fecha 07 de febrero de 2022.

⁴ Según cuadro n° 1 y n° 2, del Informe N° 007-2023-2-5335-AOP, emitido por el Órgano de Control Institucional de la entidad.

⁵ Designado con Resolución Ejecutiva Regional N° 401-2021-GRA/GR, de fecha 12 de agosto de 2021.

⁶ Según el cuadro N° 04, del Informe N° 007-2023-2-5335-AOP, emitido por el Órgano de Control Institucional de la entidad.

Del mismo modo, autorizó a través de su visto bueno la designación del servidor Juan Wilmer Palomino Gutiérrez, en el cargo de Supervisor del Programa Sectorial I, Jefe de Personal⁷ del PRIDER, cargo que desempeñó durante el periodo 2020, 2021 y 2022, ya que de la revisión de la documentación que sustenta la citada resolución, se observa la copia del grado de Maestro en Gestión Pública, título de Economista, declaración Jurada que indica reunir los requisitos mínimos que requiere el cargo y otros no relacionados a los requisitos exigidos para ejercer el cargo de en mención, según lo establecido por el artículo 69° del Manual de Organización y Funciones del PRIDER; sin embargo, describió su experiencia como Jefe de Recursos Humanos y no adjuntó los documentos que acrediten el cumplimiento de la experiencia profesional y capacitaciones⁸; con lo que se demostraría que fue designado pese a no cumplir con los requisitos mínimos como encontrarse colegiado y habilitado, tener capacitaciones en Gestión Pública de Recursos Humanos y en Legislación Laboral, experiencia mínima de tres (03) años en el sistema de personal y una experiencia en gestión de potencial humanos, exigidos por el MOF.

Así también, autorizó a través de su visto bueno la designación de la servidora CPC. Violeta Lourdes Cárdenas Infanzón, en el cargo de Supervisor de Programa Sectorial I, Jefe de Contabilidad⁹ del PRIDER, durante el periodo 2020, 2021 y 2022, pese a que de la revisión a la documentación que sustenta la citada resolución, la cual consta de 16 folios, donde se observó copia del Título Profesional de Contador Público, constancia de habilitación y Declaración Jurada donde indica reunir los requisitos mínimos que requiere dicho cargo, según el art. 78° del Manual de Organización y Funciones del PRIDER, sin embargo, no se evidenció los documentos que acrediten el cumplimiento de la experiencia profesional y de las capacitaciones tal como se muestra en el cuadro N° 6 del Informe de Control, corroborándose con ello que la referida servidora fue designada pese a no acreditar los requisitos mínimos como contar con capacitación especializada en el área, experiencia mínima de 3 años en la conducción del sistema de contabilidad y amplia experiencia en la conducción de programas de un sistema administrativo, exigidos en el MOF.

De la misma forma, autorizó a través de su visto bueno la contratación del Sr. Yuseph Horacio Santillana Cisneros, en el puesto de Director del Programa Sectorial III, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo; no obstante, de realizada la revisión a los documentos que sustentan el currículum vitae del mencionado profesional¹⁰, este no cumplía con los requisitos mínimos requeridos para el cargo de acuerdo al numeral IV. Requisitos Mínimos¹¹, del Manual Normativo para la aplicación del Clasificador de Cargos Estructurados de los Órganos Desconcentrados (Unidades Operativas) del Gobierno Regional de Ayacucho¹², en cuanto a la experiencia profesional mínima de 04 años en la Dirección de Programas del Área, solo acredita 1 año, 1 mes y 27 días¹³.

Estando dentro de ese contexto, se imputa al servidor Abog. Juan Esteban Janampa Janampa, en su condición de Director Regional de Asesoría Jurídica¹⁴, la comisión de

⁷ Designado con Resolución Ejecutiva Regional N° 296-2020-GRA/GR, de fecha 17 de julio de 2020.

⁸ Según el cuadro N° 05, del Informe N° 007-2023-2-5335-AOP, emitido por el Órgano de Control Institucional de la entidad

⁹ Designado con Resolución Ejecutiva Regional N° 279-2020-GRA/GR, de fecha 07 de julio de 2020.

¹⁰ Según lo referido en el oficio N° 006271-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 18 de enero de 2023, emitido por el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

¹¹ Para asumir el cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

¹² Tomo II -2013.

¹³ Según cuadro n° 2, n° 3 de la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones dictadas en el marco del Operativo de Cumplimiento de la Ley N° 31419 y su Reglamento, conforme lo señala el Oficio N° 006271-2022-SERVIR-GDSRH, emitido por el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos – Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

¹⁴ Designado con Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2019-GRA/GR, de fecha 11 de enero de 2019.



falta de carácter disciplinario descrita en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, concordante 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. 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”* del art. 6° de la Ley N°27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; toda vez que, autorizó, a través de su visto bueno, la designación de los servidores descritos en los párrafos anteriores, pese a que éstos no cumplían y/o no acreditaban los requisitos mínimos exigidos en el MOF del PRIDER, vulnerando con ello, lo dispuesto por el numeral 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 Público¹⁶.

Sobre descripción de los hechos

Que, el servidor Juan Esteban Janampa Janampa, en su condición de Director Regional de Asesoría Jurídica, del Gobierno Regional de Ayacucho, autorizó a través de su visto bueno, la designación de los servidores descritos en los párrafos anteriores, pese a que éstos no cumplían y/o no acreditaban los requisitos mínimos exigidos en el MOF del PRIDER, afectando la legalidad en el acceso a la función pública, conforme se advierte del oficio N° 000119-2023-CG/OC5335, emitido por la Oficina de Control Interno del Gobierno Regional de Ayacucho, donde comunica al Gobernador Regional sobre lo referido en el Informe N° 007-2023-2-5335-AOP, “Designación de Funcionarios del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER”.

De la norma jurídicamente vulnerada

- Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

Inciso q) las demás que señale la Ley.

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 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



- Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM

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 cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento”.*

- **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.*

(...)

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.

RESPONSABILIDAD DE LA FALTA

Que, la norma jurídicamente vulnerada por el servidor está prevista en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, concordante con el artículo 100¹⁷

¹⁷ Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815.



del Reglamento de la norma acotada, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, falta por incumplimiento a lo establecido numeral 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*" del art. 6° de la Ley N°27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; toda vez que, autorizó, a través de su visto bueno, la designación de los servidores descritos en los párrafos anteriores, pese a que éstos no cumplían y/o no acreditaban los requisitos mínimos exigidos en el MOF del PRIDER, vulnerando con ello, lo dispuesto por el numeral 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 Público¹⁸;

Que, en ese contexto normativo, resulta comprensible señalar que el administrado Abog. Juan Esteban Janampa Janampa, en su condición de Director Regional de Asesoría Jurídica¹⁹, incurrió en la comisión de falta de carácter disciplinario; toda vez que, autorizó, a través de su visto bueno, la designación de los servidores descritos en los párrafos anteriores, pese a que éstos no cumplían y/o no acreditaban los requisitos mínimos exigidos en el MOF del PRIDER, afectando la legalidad en el acceso a la función pública;

Que, el administrado en su informe oral, refirió, entre otros, que no era función del Director de Asesoría Jurídica visar la designación de los servidores descritos en los párrafos anteriores; sin embargo lo hizo, a fin de proseguir con el trámite; debido a que, era función de la Oficina de Recursos Humanos y Secretaría General, revisar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el MOF del PRIDER, más no de la Dirección de Asesoría Jurídica;

Que, la oficina de Recursos Humanos y Secretaría General eran quienes tenían que revisar y/o verificar sobre el cumplimiento de los requisitos de los servidores descritos en los párrafos anteriores, a fin de ser designados, en los cargos antes referidos, así como el administrado en su condición de Director de Asesoría Jurídica para dar su visto bueno tuvo que revisar, como exige su función, los documentos que le fueran remitidos precisamente para realizar esta actividad. De haber cumplido adecuadamente con ello, hubiera advertido las deficiencias incurridas por la Entidad (oficina de Recursos Humanos y Secretaría General), esto que no cumplían los requisitos mínimos para ocupar los puestos de cargos antes referidos. Por esta razón,

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

¹⁸ 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

¹⁹ Designado con Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2019-GRA/GR, de fecha 11 de enero de 2019.



es posible afirmar que el servidor, al dar su visto, no lo hizo con el cuidado exigible; toda vez que, autorizó, a través de su visto bueno, la designación de los servidores descritos en los párrafos anteriores, pese a que éstos no cumplían y/o no acreditaban los requisitos mínimos exigidos en el MOF del PRIDER;

Que, el informe oral presentado por el administrado se analizó en todos sus extremos, garantizando el derecho a la defensa, conforme a lo previsto en el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú²⁰; sin embargo, no desvirtuó los cargos imputados en su contra.

SANCIÓN IMPUESTA

Que, existiendo fundamentos que determinan la responsabilidad administrativa disciplinaria del administrado Abog. Juan Esteban Janampa Janampa, corresponde evaluar los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para la determinación de la sanción a imponer;

- a) Que, respecto a la grave afectación a los intereses generales, sí configura este criterio, en cuanto a la vulneración del derecho al trabajo y a la igualdad de oportunidades para el ingreso a la administración pública y con respecto a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; se afectó el correcto funcionamiento de la Administración Pública, referido al debido procedimiento para una adecuada designación de los servidores que cumplen con los requisitos mínimos exigidos en el MOF del PRIDER;
- b) Que, respecto a ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, no configura este criterio;
- c) Que, respecto al grado de jerarquía y especialidad se determina que, el administrado Abog. Juan Esteban Janampa Janampa, cometió la falta en su calidad de Director Regional de Asesoría Jurídica, del Gobierno Regional de Ayacucho;
- d) Que, respecto a las circunstancias en que se comete la infracción, no se configura este criterio;
- e) Que, en el presente procedimiento existe concurrencia de varias faltas; sí configura este criterio;
- f) Que, respecto a la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas; sí configura este criterio;
- g) Que, en el presente procedimiento existe la reincidencia en la comisión de la falta, y la continuidad en la comisión de la falta; no se configura este criterio;
- h) Que, por último, no se aprecia ningún beneficio ilícitamente obtenido por parte del servidor en los hechos materia de imputación.

²⁰ Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

So principios y derechos de la función jurisdiccional

Numeral 14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.



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

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”*²¹;

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”*; 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 200²² (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:

²¹ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

²² 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.



- 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, corresponde imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por tres (03) meses contra el servidor Juan Esteban Janampa Janampa, en su condición de Director Regional de Asesoría Jurídica, del Gobierno Regional de Ayacucho; puesto que, cumplen 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 suficientes para disuadir el incumplimiento de las disposiciones que integran el marco legal aplicable a las entidades y disposiciones relacionadas a la actuación funcional y a los principios, deberes y prohibiciones establecidas en las normas de ética y probidad de la función pública y, consecuentemente, para orientar la conducta de los funcionarios y servidores públicos.
- b) **Necesidad:** *“No debe existir otro medio alternativo que, por lo menos, muestre la misma idoneidad para la consecución del fin propuesto y que sea benigno con el derecho afectado”*. Se debe precisar que, estando a las sanciones previstas en el inc. b) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la sanción que corresponde imponer al servidor, se encuentra dentro del margen previsto para la infracción imputada, pues no existe otra medida que resulte igual o más efectiva que la propuesta.
- c) **Proporcionalidad:** *“El grado de intensidad en el que se realice el objetivo de la medida dictada debe ser equivalente al grado de intensidad en el que se afecte el derecho fundamental”*, corresponde la aplicación de la sanción propuesta contra el servidor; toda vez que, autorizó, a través de su visto bueno, la designación de los servidores descritos en los párrafos anteriores, pese a que éstos no cumplían y/o no acreditaban los requisitos mínimos exigidos en el MOF del PRIDER.

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 administrado;

Que, el Órgano Instructor en el Informe N° 011-2024-GRA/GR-GG (EXP. ADM. N° 062-A-2023-GRA/ST), recomendó la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por tres (03) meses, contra el administrado Abog. Juan Esteban Janampa Janampa, en su condición de Director Regional de Asesoría Jurídica, del Gobierno Regional de Ayacucho; frente a ello, éste órgano sancionador, ratifica la propuesta ya que es razonable porque guarda proporción entre esta y la falta cometida; puesto que, el administrado autorizó, a través de su visto bueno, la designación de los servidores descritos en los párrafos anteriores, pese a que éstos no cumplían y/o no acreditaban los requisitos mínimos exigidos en el MOF del PRIDER, en tal sentido, corresponde imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por tres (03) meses;



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

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá interponer 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 siguiente de su notificación.

AUTORIDADES ENCARGADAS DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

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

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

OFICIALIZACIÓN

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Imponer la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por tres (03) meses, contra el administrado Abog. Juan Esteban Janampa Janampa, en su condición de Director Regional de Asesoría Jurídica, del Gobierno Regional de Ayacucho; conforme a los fundamentos precedentemente expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Oficializar la sanción impuesta al administrado 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, Ley del Servicio Civil, concordante con el ítem b) del numeral 93.1, del artículo 93°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.



ARTICULO TERCERO. - Disponer a la Secretaría General, efectúe la notificación de la presente resolución al servidor sancionado, dentro del plazo de cinco (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 numeral 24.1 del artículo 24 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y las demás disposiciones vigentes.

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

ARTÍCULO QUINTO. – Disponer a la Secretaría General, efectúe la notificación de la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, y Oficina de Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚPLASE Y ARCHÍVESE.

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
Dirección de Recursos Humanos
Abog. WILLIAM GÓMEZ APONTE
DIRECTOR

C.c
JGQP/Ilpt
Archivo.