



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

Ayacucho,

11 ABR. 2025

VISTO:

El INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 07-2024-GRA-GG/PRIDER-AD; CARTA DE INICIO DE PAD N° 08-2024-GRA/PRIDER-AD y el (EXP.ADMINISTRATIVO N° 02-2024-PRIDER-ST-PAD), en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra del servidor ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA, en su condición de JEFE ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO FISCAL del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un nuevo régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, aplicable a todos los servidores y ex servidores civiles: asimismo, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se aprobó la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que desarrolla las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 en el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD): Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115° del Reglamento General, corresponde al Órgano Sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, con la cual se pone fin a la instancia;

Que, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, es un órgano desconcentrado de ejecución, dependiente de la Gerencia General del Gobierno Regional de Ayacucho, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía técnica, económica y administrativa, constituido como una Unidad Ejecutora del Pliego Gobierno Regional de Ayacucho, creado mediante Ordenanza Regional N° 012-2008-GRA/CR, siendo una alternativa más eficiente para el desarrollo de la región;

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, en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil;

Que, los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento son los siguientes:

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL SERVIDOR ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA

- 1.1. Que, mediante **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 07-2024-GRA-GG/PRIDER-AD**, de fecha 28 de noviembre 2024, el órgano Instructor, remite Informe sobre Determinación de Responsabilidad Administrativa Disciplinaria.
- 1.2. Que, se tiene de la revisión de autos que con **CARTA DE INICIO DE PAD N° 08-2024-GRA/PRIDER/AD**, de fecha 09 de octubre de 2024; **SE APERTURA PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**; al servidor **ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA** por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, establecido en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el inciso d) "Negligencia en el desempeño de sus funciones"
- 1.3. Que, mediante **Informe de Precalificación N° 34-2024-GRA/PRIDER-OA-UP**, de fecha 02 de octubre de 2024, se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario del Exp. Adm. N° 02-2024-PRIDER-ST-PAD.
- 1.4. Que, mediante **Oficio N° 007-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH/ST**, de fecha 04 de enero de 2024, el Secretario Técnico de los Órganos Instructores de los procedimientos Administrativos Disciplinarios y Sancionadores del Gobierno Regional de Ayacucho, remite expediente administrativo N° 109-2022-GRA/ST, a fin de que inicie las acciones de deslinde de responsabilidades conforme a sus competencia, respecto a la sentencia con Resolución N° 06 del 06 de setiembre de 2022 del Expediente N° 0347-2022-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado de Trabajo Supraprovincial.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

- 1.5. Que, mediante **Sentencia con Resolución N° 06** del 01 de setiembre de 2022 del Expediente N°0347-2022-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado de Trabajo Supraprovincial, emite Fallo declarando FUNDADA en parte la demanda de Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y otros, en los seguidos por Jacinta Ayala Ccahuin, contra el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, Declarando la existencia del Vínculo Laboral por el Periodo de 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo del 2022y en adelante a plazo indeterminado, sujeto al Decreto Legislativo N° 728 y con inclusión en la planilla de pago, la desnaturalización de los contratos civiles(Ordenes de Servicio).

II. LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA

2.1. LA FALTA INCURRIDA

Conducta investigada contra el servidor **ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA** en su condición de **JEFE ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO FISCAL - PRIDER**; se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Artículo 85° Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

Literales

d) La negligencia en el desempeño de las funciones

Manual de Organización y Funciones -PRIDER- Unidad de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal. Aprobado Con Resolución Directoral N°542-2013-GRA-PRIDER.

Incumplió el artículo 87: Funciones específicas, el numeral 87.f. “Controlar y supervisar la adecuada adquisición de bienes y prestación de servicio”.

Incumplimiento de funciones:

Por acción: por haber Contratado un servicio de personal de limpieza, donde mediante Sentencia con Resolución N° 06 del 01 de setiembre de 2022 del Expediente N° 0347-2022-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado de Trabajo Supraprovincial, emite Fallo declarando FUNDADA en parte la demanda de Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y otros, en los seguidos por Jacinta Ayala Ccahuin, contra el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, Declarando la existencia del Vínculo Laboral por el Periodo de 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo del 2022 y en adelante a plazo indeterminado, sujeto al Decreto Legislativo N°728 y con inclusión en la planilla de pago, la desnaturalización de los contratos civiles (Ordenes de Servicio). Régimen laboral: Ley N°30889, señala en artículo único que: “Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad”. Además, la primera disposición complementaria transitoria y final del Decreto Legislativo N° 276, estipula que: “el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes” y esa norma pertinente es el Decreto legislativo N° 728.

Por Omisión: Habría omitido su función de controlar y supervisar la adecuada adquisición de prestación de servicios dentro de la Institución del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, al haber permitido que la servidora Jacinta Ayala Ccahuin, laborara como personal de limpieza I del Local del PRIDER desde 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo de 2022, procurando, la desnaturalización de sus contratos (Ordenes de Servicio), Mediante Informe Legal N° 006-2022-GRA-PRIDER-OAJ-WJA, de fecha 16 de mayo de 2022 el Director de Asesoría Jurídica, remite recomendaciones como medida Preventiva, en materia de contrataciones de Personal Eventual, teniendo en cuenta que existen solicitudes de información de Organismos Fiscalizadores, por lo que indica que de acuerdo al Artículo 84 de la Ley del Servicio Civil N° 30057 señala: Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. **Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por**





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

un periodo de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

Así también, Infringiendo lo establecido en la Ley N° 30889, señala en artículo único que: “Precisa que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad”. Además, la primera disposición complementaria transitoria y final del Decreto Legislativo N° 276, estipula que: “el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes” y esa norma pertinente es el Decreto legislativo N° 728, que establece en su Artículo 10.- El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

El contrato de Locación de servicio es una forma de vinculación contractual, regulado por el Código Civil, mediante el cual el locador de servicios, sin encontrarse subordinado, se obliga al comitente a prestar servicios mediante un plazo determinado, a cambio de una merced conductiva, así, existe un consenso en la doctrina por el cual el contrato de locación de servicio es una herramienta jurídica que permite la contratación de servicios personales en un régimen de autonomía y no de subordinación.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Como resultado de la evaluación a los hechos expuestos en el Expediente Administrativo N° 02-2024-PRIDER-ST-PAD, se ha identificado la existencia de indicios de irregularidades que ameritan que la Entidad adopte acciones, los mismos que se describen a continuación:

Que, mediante Oficio N° 007-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH/ST, de fecha 04 de enero de 2024, el Secretario Técnico de los Órganos Instructores de los procedimientos Administrativos Disciplinarios y Sancionadores del Gobierno Regional de Ayacucho, remite expediente administrativo N° 109-2022-GRA/ST, a fin de que inicie las acciones de deslinde de responsabilidades conforme a sus competencia, respecto a la sentencia con Resolución N° 06 del 06 de setiembre de 2022 del Expediente N°0347-2022-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado de Trabajo Supraprovincial.

Que, mediante Sentencia con Resolución N° 06 del 01 de setiembre de 2022 del Expediente N° 0347-2022-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado de Trabajo Supraprovincial, emite Fallo declarando FUNDADA en parte la demanda de Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y otros, en los seguidos por Jacinta Ayala Ccahuin, contra el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, Declarando la existencia del Vínculo Laboral por el Periodo de 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo del 2022 y en adelante a plazo indeterminado, sujeto al Decreto Legislativo N° 728 y con inclusión en la planilla de pago, la desnaturalización de los contratos civiles (Ordenes de Servicio). Régimen laboral: Ley N° 30889, señala en artículo único que: “Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad”. Además, la primera disposición complementaria transitoria y final del Decreto Legislativo N° 276, estipula que: “el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes” y esa norma pertinente es el Decreto legislativo N° 728.

Que, con solicitud de Registro 2340 de fecha 23 de setiembre del 2022, el Grupo Sindical del PRIDER, con Constancia N° 033-2022 del Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos – ROSSP, se dirigen al director del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado -PRIDER, solicitando formalmente la toma de acciones preventivas y correctivas, con el fin de no seguir contratando directamente a personal eventual, sin evaluación o concurso previo, infringiendo lo establecido en el artículo IV del Decreto Legislativo N°1023, sobre el ingreso al servicio civil, así también, vulnerando la Directiva N° 005-2021-SERVIR-GDSRH que, en el acápite séptimo de las disposiciones complementarias finales establece: “la Entidad que incorpora personas al Servicio Civil a través de la modalidad de contratación directa, alegando incremento extraordinario y temporal de actividades; no podrá contratar a las mismas personas a través de la misma modalidad durante los tres (3) meses siguientes a la fecha en que culmina el contrato a plazo fijo”.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

Mediante Informe Legal N° 006-2022-GRA-PRIDER-OAJ-WJA, de fecha 16 de mayo de 2022 el Director de Asesoría Jurídica, remite recomendaciones como medida Preventiva, en materia de contrataciones de Personal Eventual, teniendo en cuenta que existen solicitudes de información de Organismos Fiscalizadores, por lo que indica que de acuerdo al Artículo 84 de la Ley del Servicio Civil N° 30057 señala: Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. **Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un periodo de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.** La norma precitada, claro que esta que, de acuerdo a la Ley vigente, no está permitido contratar personal SIN CONCURSO PUBLICO, bajo el régimen 276 – Régimen Publico. POR PERIODO QUE SUPERE UN AÑO, Excepcionalmente es posible la contratación de personal eventual por incremento de actividades sin concurso, tal como se ha venido haciendo en PRIDER, pero de NINGUNA MANERA PUEDE SUPERAR LOS 9 (nueve) meses con posibilidad de ampliación EXEPCIONAL POR 3 MESES, PERO POR NINGUNA MANERA MAS DE 12 MESES.

Mediante Informe N° 246-2021-GRA-PRIDER-OAJ-EME, de fecha 02 de setiembre de 2021, el Asesor Legal remite el Oficio Múltiple N° 33-2021-GRA-GG-ORADM-ORH de fecha 19 de julio del 2020, al Director de la Oficina de Recursos Humanos del GRA, EXHORTA AL PRIDER tomar en cuenta que los plazos de vigencia de contratación de personal no deben exceder de un año continuo estando comprendidos en ello CONTRATACION DE LOCACION DE SERVICIOS Y DE PERSONAL DE SERVICIOS PERSONALES.

Mediante ORDENES DE SERVICIO DE SERVICIOS Nros. 0012; 0000043 de fecha 20 de enero y 10 de febrero de 2022 de la servidora JACINTA AYALA CCAHUIN, por concepto de: CONTRATACION DE SERVICIOS DE PERSONAL DE LIMPIESA I DE LOCAL DEL PRIDER. otorgando conformidad el Jefe de Unidad de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal el servidor Alejandro Huamanrimachi Molina.

Mediante ORDENES DE SERVICIO DE SERVICIOS N° 0300; 455; 523; 600; 820 de fecha junio, agosto, setiembre, diciembre de 2021 de la servidora JACINTA AYALA CCAHUIN, por concepto de: CONTRATACION DE SERVICIOS DE PERSONAL DE LIMPIESA I DE LOCAL DEL PRIDER. otorgando conformidad el Jefe de Unidad de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal, el servidor Alejandro Huamanrimachi Molina.

2.3. LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA.

ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA, identificado con DNI N° 40628926, en su condición de **JEFE DE ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO FISCAL** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER, habría cometido falta de carácter disciplinario, al haber permitido que la servidora Jacinta Ayala Ccahuin, laborara como personal de limpieza I del Local del PRIDER desde 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo de 2022, procurando, la desnaturalización de sus contratos (Ordenes de Servicio), por tanto, dicha conducta se encuentra prevista y tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, que señala “La negligencia en el desempeño de las funciones”. Infringiendo lo establecido en la Ley N°30889, señala en artículo único que: “Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad”. Además, la primera disposición complementaria transitoria y final del Decreto Legislativo N°276, estipula que: “el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes” y esa norma pertinente es el Decreto legislativo N° 728, que establece en su Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

2.4. SE TIENE COMO MEDIOS PROBATORIOS:

- Oficio N° 007-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH/ST, de fecha 04 de enero de 2024.
- Sentencia con Resolución N°06 del 01 de setiembre de 2022.
- Ordenes de SERVICIO DE SERVICIOS N° 0012; 0000043 de fecha 20 de enero y 10 de febrero de 2022
- ORDENES DE SERVICIO DE SERVICIOS N° 0300; 455; 523; 600; 820 de fecha junio, agosto, setiembre, diciembre de 2021





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

2.5 MEDIOS PROBATORIOS DE DESCARGO:

El servidor **ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA**, en su condición de **JEFE DE ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO FICAL** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, no presentó medios probatorios.

2.6 DESCARGO Y EL INFORME ORAL DEL SERVIDOR ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA

2.6.1 DEL DESCARGO DEL IMPUTADO SE DESPRENDE:

Que, el servidor imputado, habiendo sido notificado válidamente, la Carta de Inicio de PAD N° 8-2024-GRA/PRIDER/AD, 09 de octubre del 2024, **NO PRESENTÓ SU DESCARGO** y tampoco su prorroga, a mérito a ello se invoca, en el cuarto párrafo del artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del Reglamento de la Ley N° 30057 de la Ley del Servicio Civil, que señala: **"vencido el plazo sin la presentación de los descargos el expediente queda listo para ser resuelto"** concordante con lo dispuesto en el numeral 16.2) del artículo 16° de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC.

2.6.3 DEL INFORME ORAL DEL IMPUTADO SE DESPRENDE:

El servidor imputado, no presentó su solicitud de Informe Oral. Pese al haberse notificado válidamente el INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N°07-2024-GRA-GG/PRIDER-AD, mediante Carta N°89-2024-GRA-PRIDER-OA-UP, de fecha 28 de noviembre de 2024.

III. DE LA SANCIÓN A IMPONER

De conformidad a lo dispuesto por los artículos 87°, 91°, numeral 93.1), 93.2), 93.3) del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 102°, 103°, inciso a) del artículo 106° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; por lo que, amerita la imposición de una sanción disciplinaria conforme a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, previsto en los numerales 6) y 7) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo cual el **ÓRGANO INSTRUCTOR PROPONE para ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA**, en su condición de **Jefe de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER.

Se **IMPONGA** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR VEINTE (20) DÍAS**, en su condición de **JEFE DE ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO FICAL**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, de aquel entonces al momento de cometer la falta disciplinaria, por estar acreditada su responsabilidad administrativa por la comisión de falta de carácter disciplinario establecida en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Que, haciendo un análisis de todo lo acotado, el servidor **ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA**, de acuerdo a la revisión y evaluación de los documentos que se encuentran dentro del presente expediente, no ha llegado a desvirtuar sobre las faltas imputadas en su contra; habiendo analizado y teniendo en cuenta sus antecedentes, así como la naturaleza de la infracción, y en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91°, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador **CONFIRMA**, la sanción propuesta por el Órgano Instructor, y, **DECIDIENDO IMPONER LA SANCION DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR VEINTE (20) DÍAS**, al servidor Alejandro Huamanrimachi Molina.

EN ESTE SENTIDO, considerando lo establecido en el citado artículo 91° de la Ley, este Órgano Sancionador cumple con motivar de manera expresa y clara la presente resolución de imposición de sanción; del mismo modo, este Órgano Sancionador en cumplimiento del artículo 103° del citado cuerpo legal, se ha verificado que el citado servidor imputado no le alcanza ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sin embargo, al momento de imponer la sanción se ha observado lo establecido en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y en relación al artículo 87°, precisando que se ha considerado para aplicar la sanción al servidor **Alejandro Huamanrimachi Molina** la condición y/o criterios siguientes señalados en el Artículo 87 de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil: Literal se desprende lo siguiente:





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	ACREDITACIÓN
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se configura esta condición; por cuanto se ha afectado el interés general por tratarse de presupuesto asignado a una entidad que tiene por objetivo formular y ejecutar proyectos de infraestructura hidráulica con un enfoque estratégico y sostenible, impulsando el desarrollo rural que contribuya a mejorar el nivel de vida de la población de la Región de Ayacucho y promover el desarrollo de los sistemas de riego, como es el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, cuyo fin es la de mejorar dicho servicio, en razón a ello, el servidor Alejandro Huamanrimachi Molina , en su condición de Jefe de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, habría omitido su función de controlar y supervisar la adecuada adquisición de bienes y prestación de servicios dentro de la Institución del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, al haber permitido que la servidora Jacinta Ayala Ccahuin, laborara como personal de limpieza I del Local del PRIDER desde 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo de 2022, procurando, la desnaturalización de sus contratos (Ordenes de Servicio), Mediante Informe Legal N°006-2022-GRA-PRIDER-OAJ-WJA, de fecha 16 de mayo de 2022 el Director de Asesoría Jurídica, remite recomendaciones como medida Preventiva, en materia de contrataciones de Personal Eventual, teniendo en cuenta que existen solicitudes de información de Organismos Fiscalizadores, por lo que indica que de acuerdo al Artículo 84 de la Ley del Servicio Civil N°30057 señala: <u>Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades.</u> Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un periodo de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se configura
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	Se configura esta condición, por cuanto el servidor ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA , al momento de la comisión de la falta de carácter disciplinario ostentaba el cargo de Jefe de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, por lo que contaba con la especialidad en cuanto a la funciones que realizaba, y la experiencia necesaria.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	Las circunstancias en las que se comete la falta es cuando el servidor ostentaba el cargo de Jefe de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, que mediante Oficio N° 007-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH/ST, de fecha 04 de enero de 2024, el Secretario Técnico de los Órganos Instructores de los procedimientos Administrativos Disciplinarios y Sancionadores del Gobierno Regional de Ayacucho, remite expediente administrativo N° 109-2022-GRA/ST, a fin de que inicie las acciones de deslinde de responsabilidades conforme a sus competencia, respecto a la sentencia con Resolución N°06 del 06 de setiembre de 2022 del





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

	Expediente N°0347-2022-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado de Trabajo Supraprovincial. Que, mediante Sentencia con Resolución N°06 del 01 de setiembre de 2022 del Expediente N°0347-2022-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado de Trabajo Supraprovincial, emite Fallo declarando FUNDADA en parte la demanda de Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y otros, en los seguidos por Jacinta Ayala Ccahuin, contra el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, Declarando la existencia del Vínculo Laboral por el Periodo de 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo del 2022 y en adelante a plazo indeterminado, sujeto al Decreto Legislativo N°728 y con inclusión en la planilla de pago, la desnaturalización de los contratos civiles (Ordenes de Servicio). Régimen laboral: Ley N°30889, señala en artículo único que: "Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad". Además, la primera disposición complementaria transitoria y final del Decreto Legislativo N°276, estipula que: "el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes" y esa norma pertinente es el Decreto legislativo N° 728.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se configura
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se configura
g) La reincidencia en la comisión de la falta	No se configura
h) La continuidad en la comisión de la falta	No se configura
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser caso.	No se configura

Por cuanto la conducta desplegada por el citado servidor se encuentra tipificado en el **Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, que establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, **Artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en su literal d) La negligencia en el desempeño de las funciones**".

Habiendo efectuado la revisión, evaluación y análisis de los documentos sometidos a consideración, pudiendo agregar la documentación o medios probatorios, indicios u otros elementos que estime pertinentes, en ese orden de ideas, se ha revisado, evaluado medios de prueba constituyéndolas para la identificación, individualización y otros. Con la finalidad del esclarecimiento de los hechos imputados al Servidor **Alejandro Huamanrimachi Molina**, en su condición de Jefe de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal, al haber permitido que la servidora Jacinta Ayala Ccahuin, laborara como personal de limpieza I del Local del PRIDER desde 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo de 2022, procurando, la desnaturalización de sus contratos (Ordenes de Servicio), por tanto, dicha conducta se encuentra prevista y tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, que señala "La negligencia en el desempeño de las funciones". Infringiendo lo establecido en la Ley N°30889, señala en artículo único que: "Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad". Además, la primera disposición complementaria transitoria y final del Decreto Legislativo N°276, estipula que: "el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes" y esa norma pertinente es el Decreto legislativo N° 728, que establece en su Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

Por ello, 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 general. De acuerdo al precedente administrativo de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2019-SERVIR/TSC, en su fundamento 22 establece: *"Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál 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 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 de fundamento jurídico para la imputación. 23. 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". Por ello referir que con carta de Inicio de PAD N° 08-2024-GRA/PRIDER/AD, se inicia Proceso Administrativo Disciplinario en contra el servidor imputado tipificando la falta en los Literales d) del artículo 85 de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil "Negligencia en el desempeño de las funciones", Donde el servidor Rafael Huamanrimachi Molina, por haber permitido que la servidora Jacinta Ayala Ccahuin, laborara como personal de limpieza I del Local del PRIDER desde 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo de 2022, procurando, la desnaturalización de sus contratos (Ordenes de Servicio).*

Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. En este sentido, en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal. ***Por lo que en el caso concreto se ha determinado que las imputaciones hechas fueron en su condición de Jefe de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER***, habría incurrido en la comisión de la presunta falta administrativa disciplinaria establecida en los literales d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, que textualmente prescribe "Artículo 85º: Faltas de carácter disciplinario: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) d) Negligencia en el desempeño de las funciones (...)"; Señalar que el servidor imputado que de acuerdo al grado de jerarquía y especialidad como Jefe de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal debió controlar y supervisar la adecuada adquisición de bienes y prestación de servicio.

Asimismo, resulta necesario señalar que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad. En otros términos, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trate. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del TUO Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

246° de la Ley N° 27444¹ establece al principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuentas los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados. Por ende, las imputaciones realizadas en contra del servidor, es por la comisión de falta de carácter disciplinario, al haber permitido que la servidora Jacinta Ayala Ccahuin, laborara como personal de limpieza I del Local del PRIDER desde 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo de 2022, procurando, la desnaturalización de sus contratos (Ordenes de Servicio).

Por todo lo mencionado, de acuerdo a la Ley 30057 Ley del Servicio Civil en su Artículo 91. Graduación de la sanción: 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. Adición a ello el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, el literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. Por ello los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable.

Que, al amparo de lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, este Órgano Sancionador emite el siguiente pronunciamiento:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER para el servidor ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA, identificado con DNI N° 40628926, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES² POR VEINTE (20) DÍAS** en su condición de **Jefe de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER**, por los hechos imputados mediante **CARTA DE INICIO DE PAD N° 08-2024-GRA/PRIDER/AD**; y el **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 07-2024-GRA-GG/PRIDER-AD**. Siendo eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme lo establece el Artículo 116° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución. Por la comisión de las faltas previstas en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que *establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, literales d) “La Negligencia en el desempeño de sus funciones”*.

ARTÍCULO SEGUNDO: REMITIR, a la Oficina de Personal del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER, una copia de la presente resolución, a efectos que sea insertada en el legajo personal del servidor ALEJANDRO HUAMANRIMACHI MOLINA, identificado con DNI N° 40628926, y, una vez que, la presente resolución haya quedado consentida o confirmada en segunda instancia administrativa, se proceda con su inscripción, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de conformidad con el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil³, concordante con Decreto Legislativo N° 1295, Decreto Legislativo que



¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS Título Preliminar

² Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.4 Principio de Razonabilidad.- 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.

³ Artículo 246°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

² Se debe tener en cuenta la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, conforme a lo establecido en el artículo 88° inc. b) y 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en atención a los hechos a investigarse se hace previsible la imposición de la sanción para el administrado.

Artículo 114.- Contenido

³ Artículo 98 Registro de sanciones de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Las sanciones de suspensión y destitución deben ser insertadas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 08-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública; y, su Reglamento⁴.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente resolución al servidor, en la forma prevista en el Artículo N° 21 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 aprobada por D.S N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR, al mencionado servidor que, de conformidad con el artículo 117° y siguientes del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, los servidores civiles podrán interponer los recursos impugnatorios de reconsideración o de apelación que dispone la Ley, ante este Órgano Sancionador, en el plazo máximo de 15 días hábiles que serán contados a partir del día siguiente de la notificación con la presente resolución, para que sea resuelto por este mismo Órgano Sancionador o el Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.

ARTÍCULO QUINTO: REMITIR a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD de los Órganos Instructores del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, copia de la presente resolución previo al diligenciamiento de la notificación señalada, así como el expediente administrativo original; a fin de custodiar el expediente según corresponda.

ARTÍCULO SEXTO: ENCARGAR al responsable del Portal Transparencia su publicación según corresponda, con las formalidades de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, EJECÚTESE Y CÚMPLASE.

Gobierno Regional de Ayacucho
Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural
Integrado PRIDER
Econ. Katia Carolina Marquez Nuñez
JEFE DE PERSONAL

⁴ Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295 que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 09 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

Ayacucho,

VISTO:

16 ABR. 2025

El INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 01-2024-GRA-GG/PRIDER-DG-OPP; CARTA DE INICIO DE PAD N° 02-2024-GRA/PRIDER-DI y el (**EXP.ADMINISTRATIVO N° 37-2023-PRIDER-ST-PAD**), en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra de la servidora **LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO**, en su condición de **Técnico Financista I** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un nuevo régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, aplicable a todos los servidores y ex servidores civiles; asimismo, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se aprobó la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que desarrolla las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 en el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD); Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115° del Reglamento General, corresponde al Órgano Sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, con la cual se pone fin a la instancia;

Que, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, es un órgano desconcentrado de ejecución, dependiente de la Gerencia General del Gobierno Regional de Ayacucho, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía técnica, económica y administrativa, constituido como una Unidad Ejecutora del Pliego Gobierno Regional de Ayacucho, creado mediante Ordenanza Regional N° 012-2008-GRA/CR, siendo una alternativa más eficiente para el desarrollo de la región;

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, en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil;

Que, los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento son los siguientes:

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE LA SERVIDORA LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO

- 1.1. Que, mediante **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 01-2024-GRA-GG/PRIDER-DG-OPP**, de fecha 10 de abril 2024, el órgano Instructor, remite Informe sobre Determinación de Responsabilidad Administrativa Disciplinaria.
- 1.2. Que, se tiene de la revisión de autos que con **CARTA DE INICIO DE PAD N° 02-2024-GRA/PRIDER/DI**, de fecha 27 de mayo de 2024; **SE APERTURA PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**; a la servidora **LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO** por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, establecido en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el inciso q) "Las demás que señala la Ley"
- 1.3. Que, mediante **Informe de Precalificación N° 21-2024-PRIDER/ST**, de fecha 17 de mayo de 2024, se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario del Exp. Adm. N° 37-2023-PRIDER/ST-PAD.
- 1.4. Mediante **INFORME No. 119-2023-GRA/GG/PRIDER/DG/UP/MBCH**. De fecha 27 de junio del año 2023, el Jefe de Personal del PRIDER Econ Marino Bautista Chávez, remite al Secretario Técnico de Procesos Administrativos Disciplinarios, Abg. Richard Grover Quispe Olano, la información solicitada de la servidora Lizet Esther Delgado Atachao, sobre contratos existentes en la Unidad de Personal

II. LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 09 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

2.1. LA FALTA INCURRIDA

Conducta investigada contra el servidor **LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO**, con DNI N° 48218100 en su condición de **Técnico Financista I** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

Ley N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 85°.- son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

(...)

Inciso g) “Las demás que señale la ley”

(...)”.

Ley N° 27815 “ley de Código de Ética de la Función Pública”.

Incumplió el numeral 6. Del artículo 7° Deberes de la Función Pública, que señala sobre la Responsabilidad: *“Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública”.*

Bajo ese marco, en el presente caso, es que se procedió a realizar el control posterior de los documentos que dieron origen a la emisión de la Orden de Servicio N°322-2023, cuyo objeto fue la contratación para la prestación del servicio de como especialista en planeamiento y finanzas afecto a la meta 0001 “Gestión y Proyectos”, a ello al no cumplir con lo establecido (impedimento para contratar con el Estado) se procedió a declarar la nulidad de oficio de la Orden de servicio N°322-2023.

Ley N°27444 “Ley de Procedimiento Administrativo General”

Incumplió el principio de legalidad que debe regir toda actuación de la administración pública conforme provee el numeral 1.16 del Artículo IV, que señala: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y el Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que fueron conferidos”.*

La Ley reconoce expresamente la vigencia del principio de privilegio de controles posteriores, según el cual, las Entidades deben privilegiar las técnicas de control posterior, en lugar de las técnicas de control preventivo, en los procedimientos que se desarrollan bajo su competencia. En tal sentido, la Administración tiene el deber de comprobar la veracidad de los documentos presentados por los administrados y sancionar su falta, una vez culminados los procedimientos que conduce.

En esa medida, es importante precisar que la fiscalización posterior está orientada a verificar todos los documentos presentados por los administrados; por lo cual debe entenderse que las Entidades, en virtud del principio de privilegio de controles posteriores, también deben realizar la fiscalización posterior de todos aquellos documentos que se presenten para el perfeccionamiento del contrato.

Ley 30025, “Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado”

Incumplió el numeral 11.1 del Artículo 11: Impedimentos: *Cualquiera sea el Régimen Legal de Contratación aplicable, están impedidos de ser partícipes, postores, contratistas y/o sub contratistas (...) Literal f). “Los servidores públicos no comprendidos en el literal anterior y los trabajadores de las empresas del Estado en todo proceso de contratación en la función. Luego de haber concluido su función y hasta 12 meses después, el impedimento se aplica para los procesos de contratación en la Entidad a la que pertenecieron, siempre que la función, desempeñada, dichas personas hayan tenido influencia poder de decisión, información privilegiada referida a tales procesos o conflictos de intereses”.*

La dirección Técnico Normativa del OSCE, mediante Opinión N°075-2021/DTN, ha señalado que las contrataciones que se enmarquen dentro de los supuestos excluidos del ámbito de aplicación de la normativa de las Contrataciones del Estado previsto en la Ley u otra Ley, así como aquellas actuaciones que no reúnan las características de una contratación con el Estado, podrán realizarse sin observar la disposiciones de dicha normativa, lo cual no enerva la obligación de observar los principios que rigen toda Contratación Pública, cuando corresponda. En la referida opinión se concluye que **las contrataciones perfeccionadas bajo cualquier forma (con documento contractual, orden de**





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 09 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

servicio o compra) cuyos montos sean iguales o inferiores a las 8UIT resultaría factible declarar la nulidad de oficio por parte de la Entidad, dado que estas se encuentran sujetas a los impedimentos para ser postores, partícipes y/o contratistas.

Considerando la opinión antes citada, es que después de haberse realizado la fiscalización posterior de los documentos que dieron lugar a la emisión de la Orden de Servicio N°322-2023, cuyo objeto fue la contratación para la prestación de servicio como Especialista en Planeamiento y Finanzas afecto a la Meta 001: "Gestión de Proyectos", se procedió a la declaración de la nulidad

Por tanto, se evidencia responsabilidad administrativa de parte de Lizeth Esther Delgado Atachao, por haber Contratado con el Estado, ha pesar de estar impedida, por contar con contrato vigente en la misma entidad y asimismo, presentar declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado, para el servicio de Especialista en Planeamiento y Finanzas afecto a la Meta 1: Planeamiento – Plazo 90 días, generándose perjuicio económico al PRIDER.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Como resultado de la evaluación a los hechos expuestos en el Expediente Administrativo N° 037-2023-PRIDER-ST-PAD, se ha identificado la existencia de indicios de irregularidades por haber contratado con el Estado, mediante orden de servicio N° 0000322, Servicio de Especialista en Planeamiento y Finanzas afecto a la meta 1: Planeamiento plazo 90 días, además de contar con un contrato vigente como técnica financista I en la misma Institución, causando perjuicio a la entidad, hasta por la suma de S/.12,600.00, habiendo declarado que no tiene ningún impedimento de contratar con el estado, según declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado.

Informe N°072-2023-GRA-PRIDER/OPPTO, de fecha 12 de abril del 2023, remitida al jefe de Personal del PRIDER Econ. Marino Bautista Chávez, del secretario técnico de Procesos Administrativos Disciplinarios, Abog. RICHARD GROVER QUISPE OLANO, por la cual solicita información documentada de la servidora LIZETH ESTHER DELGADO ATACHAO.

Mediante, INFORME N°119-2023-GRA/GG/PRIDER/DEG/UP-MBCH, de fecha 27 de junio del año 2023, el jefe de Personal del PRIDER ECON.MARINOBAUTISTACHAVEZ, remite al secretario técnico de Procesos Administrativos Disciplinarios, Abog. RICHARD GROVER QUISPE OLANO, la información solicitada de la servidora Lizeth Esther Delgado Atachao, sobre sus contratos existentes en la Unidad de Personal.

Con RESOLUCION ADMINISTRATIVA N°007-2023-GRA-PRIDER/OAF, de fecha 13 de enero del año 2023, en el Artículo Primero se resuelve RENOVAR EL CONTARTO A PLAZO DETERMINADO en el Régimen Laboral Público Decreto Legislativo 276 y su Reglamento, a la Servidora LIZETH ESTHER DELGADO ATACHAO, en el cargo de TECNICA FINANCIISTA I, en la Unidad de Dirección de Planificación y Presupuesto, con vigencia de contrato del 01 de Enero del año 2023, al 31 de Marzo del 2023.

Con RESOLUCION ADMINISTRATIVA N°031-2023-GRA-PRIDER/OAF, de fecha 13 de abril del año 2023, en el Artículo Primero se resuelve AMPLIACION DE CONTRATO A PLAZO DETERMINADO de los servicios personales del trabajador en el cargo, nivel remunerativo y plazo que se indican a la Servidora LIZETH ESTHER DELGADO ATACHAO, en el cargo de TECNICA FINANCIISTA I, en la Unidad de Dirección de Planificación y Presupuesto, con vigencia de contrato del 01 de abril del año 2023, al 30 de abril del 2023.

Con INFORME N°073-2023-GRA-GG/PRIDER-OAJ-ST., el secretario técnico de Procesos Administrativos, Abog. RICHARD GROVER QUISPE OLANO, solicita información documentada al director de la Oficina de Administración del PRIDER C.P.C. JULIO PALOMINO YOLGO, sobre la notificación de la Orden de Servicio N°0000322 a la Bach. LIZETH ESTHER DELGADO ATACHAO.

Con INFORME N°085-2023-GRA-GG-PRIDER-DG/OPPTO., de fecha 25 de abril del 2023, el director de Planificación y Presupuesto del PRIDER, C.P.C. MARCIAL CANGANA GUTIERREZ, informa al director de Administración del PRIDER Lic. En Adm. IVAN Y. VELARDE ENRIQUEZ, la contratación de un Especialista en Planeamiento y Finanzas.

Declaración Jurada de no tener impedimento para contratar con el Estado, de fecha abril del 2019 de LIZETH ESTHER DELGADO ATACHAO, por la cual falta a la verdad y a pesar de contar con su contrato vigente a la salida de la orden de servicio ya referida; es decir, al 27 de abril del año 2023, su contrato con la Entidad estaba vigente.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 09 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

2.3. LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA.

El servidor **LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO**, identificado con DNI N° 48218100, en su condición de **Financista del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER**, por haber contratado con el Estado, mediante orden de servicio N° 0000322, Servicio de Especialista en Planeamiento y Finanzas afecto a la meta I- Gestión de Proyectos, pese a que mantenía un vínculo laboral con el PRIDER, ello en merito a lo dispuesto en la Resolución Administrativa N°031-2023-GRA-PRIDER/OAF, a través del cual se la contrata como Técnico Financista I de la dirección de Planificación y Presupuesto, causando perjuicio a la entidad, hasta por la suma de S/.12,600.00, habiendo declarado que no tiene ningún impedimento de contratar con el estado, según declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado.

Para el presente caso, se tiene acreditado la vulneración al principio de presunción de veracidad por parte de la servidora Lizet Delgado Atachao, quien suscribió la "Declaración jurada" manifestando que al 25 de abril de 2023, no tenía impedimentos para ser postor o contratista del Estado, según las causas contempladas en el artículo 11 de la Ley N°30225, cuando a esa fecha aún mantenía su vínculo laboral con el PRIDER, y además de ello, contaba con información privilegiada para la contratación de un especialista para la Dirección de Planeamiento y Presupuesto, por lo que su impedimento se extiende hasta lo 12 meses de haber concluido su función, conducta que es reprochable disciplinariamente prevista en la Ley N° 30057 del Servicio Civil - Artículo 85°: Indica "Son Faltas de carácter Disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:(...) q) Las demás que señala la Ley.

Mediante Informe Legal N°86-2023-GRA-PRIDER/OAJ de fecha 05 de setiembre de 2023, el Asesor Legal del PRIDER, emite Informe legal, concluyendo que: se ha acreditado la transgresión al principio de presunción de veracidad por parte de la Sra. Lizet Delgado Atachao, pues el 25 de abril de 2023, tenía la condición de servidora pública del PRIDER y contaba con información privilegiada que le impedía ser postor, contratista o participar en contrataciones menores a las 8 Unidades Impositivas Tributarias convocadas por el PRIDER para la prestación de Servicios en la Dirección de Planificación y Presupuesto.

2.4. SE TIENE COMO MEDIOS PROBATORIOS:

- INFORME N°072-2023-GRA-PRIDER/OPPTO
- EL INFORME N°119-2023-GRA/GG/PRIDER/DEG/UP-MBCH.
- Con RESOLUCION ADMINISTRATIVA N°007-2023-GRA-PRIDER/OAF
- Con RESOLUCION ADMINISTRATIVA N°031-2023-GRA-PRIDER/OAF
- INFORME N°073-2023-GRA-GG/PRIDER-OAJ-ST
- INFORME N°085-2023-GRA-GG-PRIDER-DG/OPPTO
- Declaración Jurada de no tener impedimento para contratar con el Estado.

2.5 MEDIOS PROBATORIOS DE DESCARGO:

El servidor **LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO**, en su condición de **FINANCISTA I** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, si **presentó medios probatorios**.

2.6 DESCARGO Y EL INFORME ORAL DEL SERVIDOR LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO

2.6.1 DEL DESCARGO DEL IMPUTADO SE DESPRENDE:

mediante la CARTA N°06-2023-GRA-GG/PRIDER-ADM, de fecha 19/04/2023 se me comunica la CULMINACION DEL CONTRATO dándome las gracias por las labores prestadas. Es decir, A PARTIR DEL 19/04/2023 MI PERSONA NO PRESTO SERVICIO EN DICHA OFICINA.

- Posterior a esta culminación de contrato, mediante la Orden de Servicio N°322 con fecha 27/04/2023 se me contrata nuevamente como especialista en planeamiento y finanzas afecto a la META I – GESTION DE PROYECTOS por un plazo de tres meses la cual comienza a regir desde el 03/05/2023 hasta el 31/07/2023 En ese sentido como ganadora del concurso público, el 27/04/2023 mediante orden de servicio N°322 y con un presupuesto asignado mediante una certificación de CREDITO PRESUPUESTARIO por S/. 12,600 NUEVO SOLES Mi persona comenzó a desempeñarse en dichas funciones administrativas asignadas por un periodo de TRES MESES en los órganos de apoyo del PRIDER, comprendidos en el Régimen Laboral público del Decreto Legislativo N°276 y su reglamento.
- Aunado a ello y especificando, no cabe la configuración de las causales de NULIDAD DE OFICIO de Orden de Servicio N°322, ya que esta orden en mención se me notifico el 03/05/2023 surtiendo su efecto a partir de esta fecha y en la cual no tenía vigencia la RESOLUCION ADMINISTRATIVA N°031-2023-GRA-





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 09 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

PRIDER/OAF, habiéndose comunicado en termino de los alcances de la referida resolución el día 19/04/2023 y así mismos la declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el estado viene a ser suscrita el 25/04/2023, la cual es materia de cuestionamiento siendo así que la fecha límite de la INHABILITACION para contratar, no abarca ni coincide con la fecha donde surte efectos la Orden de Servicio N°322, en decir no resulta aplicable conforme se tiene del principio de legalidad por los literales a) y b) del Numeral 44.2 del Art. 44° de la Ley de Contrataciones de estado toda vez que la firma y la suscripción de la DECLARACION JURADA DE NO TENER IMPEDIMENTOS PARA CONTRATAR CON EL ESTADO, se efectuó con fecha 25/04/2023, es decir después de que se me comunico su culminación de mi contrato conforme se tiene la CARTA N°06-2023-GRA-GG/PRIDER-ADM de fecha 19/04/2023, aunado a que la Orden de Servicio N°322-2023 surge vigencia desde la recepción de la Orden de Servicio, conforme se concluye en la Opinión N°040-2019/DTN, de fecha 19/03/2019, a partir del 03/05/2023.

- En esta misma línea, el numeral 44.2 del art.44° de la Ley de contrataciones del estado, refiere el titular de la entidad declara de oficio la NULIDAD de los actos de procedimiento de selección, por las mismas causales previstas en el párrafo anterior. SOLO HASTA ANTES DEL PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO (...) es decir que la declaración de NULIDAD DE OFICIO de los actos de procedimiento de selección – DECLARACIONES JURADAS. Solo es hasta antes del perfeccionamiento del contrato, en la presente causa. SE PERFECCIONA A LA SUSCRIPCION Y LA RECEPCION DE LA ORDEN DE SERVICIO N°322 AUNADO A LA PRESENTACION, REMISION Y VALIDACION DE LOS ENTREGABLES Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRAACTUALES.
- Finalmente, mi persona durante la tramitación de la Orden de Servicio N°322-2023 NO HA PRESENTADO DOCUMENTACION INEXACTA Y NO HA INCURRIDO EN CAUSAL DE NULIDAD ESTABLECIDA POR LEY. Ya que conforme a los alcances de la referida Orden de Servicio a la fecha del emplazamiento de la recurrida. Se ha cumplido con presentar todos los entregables dentro de los plazos establecidos esperando el pago de la contraprestación correspondiente debiéndose advertir en el mismo sentido que a la fecha de la presente el, PRIDER hizo uso de los documentos elevados por la recurrente conforme a los entregables y la Orden de Servicio material de NULIDAD.

SE COLIGE: Con referencia a lo señalado por la servidora imputada, este Órgano Instructor en el desarrollo del Proceso Administrativo Disciplinario instaurados en contra de la servidora imputada, viene actuando de acuerdo a la Ley y con un pleno respeto al debido procedimiento y demás principios rectores que embozan al presente caso, refiriendo que lo aseverado por parte del servidor imputado es falso y carece de veracidad, cabe señalar que la servidora señala: "(...) Aunado a ello y especificando, no cabe la configuración de las causales de NULIDAD DE OFICIO de Orden de Servicio N°322, ya que esta orden en mención se me notifico el 03/05/2023 surtiendo su efecto a partir de esta fecha y en la cual no tenía vigencia la RESOLUCION ADMINISTRATIVA N°031-2023-GRA-PRIDER/OAF, habiéndose comunicado en termino de los alcances de la referida resolución el día 19/04/2023 y así mismos la declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el estado viene a ser suscrita el 25/04/2023, la cual es materia de cuestionamiento siendo así que la fecha límite de la INHABILITACION para contratar, no abarca ni coincide con la fecha donde surte efectos la Orden de Servicio N°322, en decir no resulta aplicable conforme se tiene del principio de legalidad por los literales a) y b) del Numeral 44.2 del Art. 44° de la Ley de Contrataciones de estado toda vez que la firma y la suscripción de la DECLARACION JURADA DE NO TENER IMPEDIMENTOS PARA CONTRATAR CON EL ESTADO, se efectuó con fecha 25/04/2023, es decir después de que se me comunico su culminación de mi contrato conforme se tiene la CARTA N°06-2023-GRA-GG/PRIDER-ADM de fecha 19/04/2023, aunado a que la Orden de Servicio N°322-2023 surge vigencia desde la recepción de la Orden de Servicio, conforme se concluye en la Opinión N°040-2019/DTN, de fecha 19/03/2019, a partir del 03/05/2023 (...), frente a lo señalado:

- ✓ De los documentos adjuntos al expediente de contratación para la emisión de la Orden de Servicio N°322-2023, se observa la "Declaración Jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado", el mismo que tiene como fecha de suscripción, según lo referido por la Sra. Lizeth Esther Delgado Atachao, 25 de abril de 2023, **donde manifiesta, bajo juramento, que no tiene impedimentos para ser postor o contratistas del Estado, según las causas contempladas en el artículo 11 de la Ley N°30225**, que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado, ni en ninguna otra causal contemplada en alguna disposición legal o reglamentaria de ser postor o contratista del Estado. Asimismo, se tiene la "Declaración Jurada del proveedor", donde en el numeral 4, señala **"No tener impedimentos para contratar con el Estado, de acuerdo a lo señalado en el numeral 11.1 del art. 11 de la Ley de Contrataciones del Estado..."**
- ✓ Al respecto, numeral literal f) del 11.1 del art.11 de la Ley de Contrataciones del Estado, señala que cualquiera sea el régimen legal de contratación aplicable, están impedidos de ser participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas, **incluso en las contrataciones a que se refiere el literal a) del artículo 5**, las siguientes personas: **"Los servidores públicos no comprendidos en literal anterior, y los trabajadores de las empresas del Estados, en todo proceso de contratación en la Entidad a la que pertenecen, mientras ejercen su función.** Luego de haber concluido su función y hasta doce (12) meses después, el impedimento se aplica para los procesos de contratación en la Entidad a la que pertenecieron, **siempre que por la función desempeñada dichas personas hayan tenido influencia, poder de decisión, información privilegiada referida a tales procesos o conflicto de intereses"**





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

- ✓ Para el presente caso, de acuerdo a la boleta de pago de la Sra. Lizeth Esther Delgado Atachao (adjunto al Informe N°156-2023-GRA/GG/PRIDER/DG/OA), se observa que, en el mes de abril, percibió una remuneración mensual íntegra, no habiéndose prorrateado de acuerdo a los días efectivamente laborados en la Entidad. Asimismo, de acuerdo al reporte de asistencia, se tiene que la Sra. Lizeth Esther Delgado Atachao, prestó sus servicios como servidora pública hasta el día jueves 27 de abril del 2023, fecha de emisión de la Orden de Servicio N°322.
- ✓ Con lo manifestado, en el párrafo precedente, no se desvirtúa que al 25 de abril del 2023 (fecha de la suscripción de la declaración jurada de no tener impedimento para contratar con el Estado), la Sra. Lizeth Esther Delgado Atachao, tenía la condición de servicio público, pues ésta, contaba con un contrato laboral vigente, cumplía una jornada laboral en el PRIDER, el mismo que era remunerado de manera permanente en periodos regulares.

Aunado a ello, la Sta. Lizet Delgado Atachao, al 25 de abril de 2023, se encontraba laborando en el PRIDER y tenía la condición de SERVIDORA PUBLICA, por lo que en aplicación de lo dispuesto en el literal f) del numeral 11.1 del artículo 11 de la Ley de Contrataciones del Estado, se encontraba impedida para contratar con el Estado, dispone además de impedir que los servidores públicos contraten con la misma entidad donde vienen laborando, señala que el impedimento se extiende luego de haber concluido su función y hasta los 12 meses después de haber cesado su vínculo, cuando, por función que realizaba dichas personas hayan tenido influencia, poder de decisión, información privilegiada referida a tales procesos o conflicto de intereses.

Por tanto, los hechos suscitados, la servidora imputada no incorpora medios probatorios al proceso para poder desvirtuar las imputaciones hechas en su contra, por lo que, con el descargo presentado por parte de la servidora imputada, los cuales han sido revisados y valorados, y de su análisis se desprende que no logro desvirtuar las imputaciones hechas en su contra, a lo que, este Órgano Instructor bajo el análisis realizado de las pruebas incorporadas de cargo y de descargo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, que pertenecen al Expediente N° 034-2023-PRIDER/ST, seguidas contra Lizet Esther Delgado Atachao.

2.6.3 DEL INFORME ORAL DE LA IMPUTADA SE DESPRENDE:

La servidora imputada, **no presentó su solicitud de Informe Oral**. Pese habersele notificado válidamente el INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 01-2024-GRA-GG/PRIDER-DG-OPP, mediante Carta N° 10-2025-GRA-PRIDER-OA-UP, de fecha 10 de abril de 2024.

III. DE LA SANCIÓN A IMPONER

De conformidad a lo dispuesto por los artículos 87°, 91°, numeral 93.1), 93.2), 93.3) del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 102°, 103°, inciso a) del artículo 106° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; por lo que, amerita la imposición de una sanción disciplinaria conforme a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, previsto en los numerales 6) y 7) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo cual el **ÓRGANO INSTRUCTOR PROPONE para LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO**, en su condición de **Financista I**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER,

Se **IMPONGA** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) DÍAS**, en su condición de **Técnico Financista I**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, de aquel entonces al momento de cometer la falta disciplinaria, por estar acreditada su responsabilidad administrativa por la comisión de falta de carácter disciplinario establecida en el inciso q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Que, haciendo un análisis de todo lo acotado, la servidora **LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO**, de acuerdo a la revisión y evaluación de los documentos que se encuentran dentro del presente expediente, no ha llegado a desvirtuar sobre las faltas imputadas en su contra; habiendo analizado y teniendo en cuenta sus antecedentes, así como la naturaleza de la infracción, y en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91°, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador **CONFIRMA**, la sanción propuesta por el Órgano Instructor, y, **DECIDIENDO IMPONER LA SANCION DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) DÍAS**, a la servidora Lizet Esther Delgado Atachao.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 09 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

EN ESTE SENTIDO, considerando lo establecido en el citado artículo 91° de la Ley, este Órgano Sancionador cumple con motivar de manera expresa y clara la presente resolución de imposición de sanción; del mismo modo, este Órgano Sancionador en cumplimiento del artículo 103° del citado cuerpo legal, se ha verificado que el citado servidor imputado no le alcanza ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sin embargo, al momento de imponer la sanción se ha observado lo establecido en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y en relación al artículo 87°, precisando que se ha considerado para aplicar la sanción a la servidora **Lizet Esther Delgado Atachao** la condición y/o criterios siguientes señalados en el Artículo 87 de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil: Literal se desprende lo siguiente:

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	ACREDITACIÓN
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	se configura esta condición; por cuanto se ha afectado el interés general por tratarse de presupuesto asignado a una entidad que tiene por objetivo formular y ejecutar proyectos de infraestructura hidráulica con un enfoque estratégico y sostenible, impulsando el desarrollo rural que contribuya a mejorar el nivel de vida de la población de la Región de Ayacucho y promover el desarrollo de los sistemas de riego, como es el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER , cuyo fin es la de mejorar dicho servicio, en razón a ello, la servidora LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO , en su condición de Técnica Financista I del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER , por haber contratado con el Estado, mediante orden de servicio N° 0000322, Servicio de Especialista en Planeamiento y Finanzas afecto a la meta I- Gestión de Proyectos, pese a que mantenía un vínculo laboral con el PRIDER, ello en merito a lo dispuesto en la Resolución Administrativa N°031-2023-GRA-PRIDER/OAF, a través del cual se la contrata como Técnico Financista I de la dirección de Planificación y Presupuesto, causando perjuicio a la entidad, hasta por la suma de S/.12,600.00, habiendo declarado que no tiene ningún impedimento de contratar con el estado, según declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se configura
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	Se configura esta condición, por cuanto el servidor, LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO al momento de la comisión de la falta de carácter disciplinario ostentaba el cargo de Técnica Financista I del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER .
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	Las circunstancias en las que se comete la falta es cuando el ostentaba el cargo de Técnica Financista I del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, Se ha identificado la existencia de indicios de irregularidades por haber contratado con el Estado, mediante orden de servicio N° 0000322, Servicio de Especialista en Planeamiento y Finanzas afecto a la meta 1: Planeamiento plazo 90 días, además de contar con un contrato vigente como técnica financista I en la misma Institución, causando perjuicio a la entidad, hasta por la suma de S/.12,600.00, habiendo declarado que no tiene ningún impedimento de contratar con el estado, según declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado. Se evidencia responsabilidad administrativa de parte de Lizeth Esther Delgado Atachao, por haber Contratado con el Estado, ha pesar de estar impedida, por contar con contrato vigente en la misma entidad y asimismo, presentar declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado, para el servicio de Especialista en Planeamiento y Finanzas afecto a la Meta 1: Planeamiento - Plazo 90 días, generándose perjuicio económico al PRIDER. Según Resolución Administrativa N° 031-2023-GRA-PRIDER/OAF de fecha 13.04.2023 se amplió su contrato del 01.04.2023 al 30.04.2023. según Orden de Servicio 000322 del 27.04.2023, se verifica que, en esta fecha de haberse suscrito este compromiso con el PRIDER, la referida imputada a un mantenía vinculo laboral con la Entidad. En tal sentido, es evidente que la referida imputada ha suscrito el COMPROMISO (acuerdo contractual), estando impedida,





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 09 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

	dado que la Ley precitada establece que los servidores públicos del Estado están impedidos a contratar con el Estado, inclusive hasta 12 meses de haber concluido en su función.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se configura
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se configura
g) La reincidencia en la comisión de la falta	No se configura
h) La continuidad en la comisión de la falta	No se configura
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser caso.	No se configura

Por cuanto la conducta desplegada por el citado servidor se encuentra tipificado en el **Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, que establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, **Artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en su literal d) "Las damas que señala la Ley"**.

Habiendo efectuado la revisión, evaluación y análisis de los documentos sometidos a consideración, pudiendo agregar la documentación o medios probatorios, indicios u otros elementos que estime pertinentes, en ese orden de ideas, se ha revisado, evaluado medios de prueba constituyéndolas para la identificación, individualización y otros. Con la finalidad del esclarecimiento de los hechos imputados a la Servidora Esther Delgado Atachao, en su condición de Técnica Financista I, no habría desvirtuado los hechos vertidos en su contra. Mediante orden de servicio N° 0000322, Servicio de Especialista en Planeamiento y Finanzas afecto a la meta 1: Planeamiento plazo 90 días, además de contar con un contrato vigente como técnica financista I en la misma Institución, habría contratado con el estado, causando perjuicio a la entidad, hasta por la suma de S/.12,600.00, habiendo declarado que no tiene ningún impedimento de contratar con el estado, según declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado, además se muestra que la servidora imputada, habría declarado que no tiene ningún impedimento de contratar con el estado, según declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado.



Por tanto, la servidora imputada, no incorpora medios probatorios idóneos al proceso para poder desvirtuar las imputaciones hechas en su contra, por lo que, del análisis se desprende que no logró desvirtuar las imputaciones hechas en su contra, ni logró desacreditar los hechos atribuidos en el Inicio del PAD, a lo que, este Órgano Sancionador bajo el análisis realizado de las pruebas incorporadas de cargo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, que pertenecen al Expediente N° 37-2023-PRIDER/ST. Seguidas a **Lizet Esther Delgado Atachao**, en su condición de Técnico Financista I, no se ha desvirtuado las faltas imputadas. Por ello, 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 general.

Aunado a ello, señalar que el **principio de predictibilidad**, la autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que, a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Crear las bases para generar confianza en los administrados frente a las actuaciones de la Administración Pública. Por ello el principio de Legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional (TC) ha manifestado: "El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no se encuentra previamente prevista en la ley, así como, también prohíbe que se aplique una sanción si ésta no se encuentra determinada por la ley, en principio el pronunciamiento de la TC establece tres principios: 1) la Existencia de una Ley (Lex Scripta), 2) Que la ley sea anterior a la conducta reprochable al hecho sancionado, (Lex Praevia) y 3) Que la Ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (Lex Certa)", a partir del pronunciamiento que antecede toda conducta reprochable debe ser evaluada y revestida bajo los lineamientos que forman parte de las directrices del TC. Por tanto, referente a todo lo expuesto este Órgano SANCIONADOR, luego de la revisión de los medios probatorios



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 09-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

documentales, hizo la identificación de la imputada y de los hechos que dieron lugar al inicio del PAD, para luego identificar y tipificar la falta imputada de acuerdo a la Ley de Servicio Civil vigente.

Asimismo, resulta necesario señalar que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del TUO Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 246° de la Ley N° 27444¹ establece al principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuentas los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados. Por ende, la servidora, al 25 de abril de 2023, se encontraba laborando en el PRIDER y tenía la condición de SERVIDORA PUBLICA, por lo que en aplicación de lo dispuesto en el literal f) del numeral 11.1 del artículo 11 de la Ley de Contrataciones del Estado, se encontraba impedida para contratar con el Estado, dispone además de impedir que los servidores públicos contraten con la misma entidad donde vienen laborando, señala que el impedimento se extiende luego de haber concluido su función y hasta los 12 meses después de haber cesado su vínculo, cuando, por función que realizaba dichas personas hayan tenido influencia, poder de decisión, información privilegiada referida a tales procesos o conflicto de intereses.

Por todas las consideraciones expuestas, de acuerdo a la Ley 30057 Ley del Servicio Civil en su Artículo 91. Establece la Graduación de la sanción: 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. Adición a ello el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, el literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. Por ello los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable.

Que, al amparo de lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, este Órgano Sancionador:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER para a la servidora **LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO**, identificada con DNI N° 48218100, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) DÍAS** en su condición de **TÉCNICA FINANCIERA I del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER**, por los hechos imputados mediante **CARTA DE INICIO DE PAD N° 02-2024-GRA/PRIDER/DI**; y el **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 01-2025-GRA-GG/PRIDER-DG-OPP**. Siendo eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme lo establece el Artículo 116° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución. Por la comisión de las faltas previstas en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS Título Preliminar

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4 Principio de Razonabilidad.- 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".

"Artículo 246°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 09 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

ARTÍCULO SEGUNDO: REMITIR, a la Oficina de Personal del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER, una copia de la presente resolución, a efectos que sea insertada en el legajo personal de la servidora **LIZET ESTHER DELGADO ATACHAO**, identificada con DNI N° 48218100, y, una vez que, la presente resolución haya quedado consentida o confirmada en segunda instancia administrativa, se proceda con su inscripción, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de conformidad con el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil², concordante con Decreto Legislativo N° 1295, Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y su Reglamento³.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente resolución a la servidora, en la forma prevista en el Artículo N° 21 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 aprobada por D.S N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR, a la mencionada servidora que, de conformidad con el artículo 117° y siguientes del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, los servidores civiles podrán interponer los recursos impugnatorios de reconsideración o de apelación que dispone la Ley, ante este Órgano Sancionador, en el plazo máximo de 15 días hábiles que serán contados a partir del día siguiente de la notificación con la presente resolución, para que sea resuelto por este mismo Órgano Sancionador o el Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.

ARTÍCULO QUINTO: REMITIR a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD de los Órganos Instructores del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, copia de la presente resolución previo al diligenciamiento de la notificación señalada, así como el expediente administrativo original; a fin de custodiar el expediente según corresponda.

ARTÍCULO SEXTO: ENCARGAR al responsable del Portal Transparencia su publicación según corresponda, con las formalidades de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, EJECÚTESE Y CÚMPLASE.

Gobierno Regional de Arequipa
Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural
Integrado PRIDER

Ecón. Katia Carolina Marquez Nuñez
JEFE DE PERSONAL

² Artículo 98 Registro de sanciones de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

³ Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295 que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública

Artículo 6.- Obligaciones de las entidades públicas respecto al Registro y procedimiento de inscripción. (...) 6.2. El procedimiento para la inscripción de las sanciones administrativas es el siguiente:

1. La autoridad administrativa que impone la sanción o que la confirma en segunda instancia, remite copia del acto administrativo a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, de la entidad que impuso la sanción, en el plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir de que hayan quedado firmes o que hayan agotado la vía administrativa. En el caso de las sanciones de suspensión, dicho plazo se cuenta a partir de que el acto administrativo haya sido debidamente notificado al sancionado, dejando la Entidad que sancionó y autoridad que impuso la sanción, bajo responsabilidad, constancia en el registro sobre si la sanción administrativa registrada es o no firme, o si ha sido objeto de un recurso administrativo.

2. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, a través del usuario del aplicativo del Registro, inscribe en el Registro la información descrita en el artículo 5 del presente Reglamento, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N°/0 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

Ayacucho,

VISTO:

16 ABR. 2025

El INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 08-2024-GRA-GG/PRIDER-AD; CARTA DE INICIO DE PAD N° 07-2024-GRA/PRIDER-AD y el (EXP.ADMINISTRATIVO N° 15-2024-PRIDER-ST-PAD), en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra de la servidora **ELIZABETH PILLACA LOAYZA**, en su condición de **JEFA DE TESORERIA** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un nuevo régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, aplicable a todos los servidores y ex servidores civiles: asimismo, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se aprobó la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que desarrolla las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 en el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD): Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115° del Reglamento General, corresponde al Órgano Sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, con la cual se pone fin a la instancia;

Que, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, es un órgano desconcentrado de ejecución, dependiente de la Gerencia General del Gobierno Regional de Ayacucho, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía técnica, económica y administrativa, constituido como una Unidad Ejecutora del Pliego Gobierno Regional de Ayacucho, creado mediante Ordenanza Regional N° 012-2008-GRA/CR, siendo una alternativa más eficiente para el desarrollo de la región;

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, en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil;

Que, los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento son los siguientes:

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE LA SERVIDORA ELIZABETH PILLACA LOAYZA

- 1.1. Que, mediante **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 08-2024-GRA-GG/PRIDER-AD**, de fecha 28 de noviembre 2024, el órgano Instructor, remite Informe sobre Determinación de Responsabilidad Administrativa Disciplinaria.
- 1.2. Que, se tiene de la revisión de autos que con **CARTA DE INICIO DE PAD N° 07-2024-GRA/PRIDER/AD**, de fecha 13 de setiembre de 2024; **SE APERTURA PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**; a la servidora **ELIZABETH PILLACA LOAYZA** por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, establecido en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el inciso d) "Las demás que señala la Ley"
- 1.3. Que, mediante **Informe de Precalificación N° 31-2024-GRA/PRIDER-OA-UP-ST**, de fecha 10 de setiembre de 2024, se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario del Exp. Adm. N° 15-2024-PRIDER-ST-PAD.
- 1.4. Que, mediante **INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP** de fecha 19 de agosto de 2024, donde el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de los 14 servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario-PAD.

II. LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA

Cargado





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 10 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

2.1. LA FALTA INCURRIDA

Conducta investigada contra el servidor **ELIZABETH PILLACA LOAYZA** en su condición de **JEFA DE TESORERIA - PRIDER**; se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Artículo 85° Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

Literales

d) “Las demás que señale la ley”

➤ **Ley N° 27815 “Ley de Código de Ética de la Función Pública”.**

Incumplió el numeral 6. Del artículo 7° Deberes de la Función Pública, que señala sobre la Responsabilidad: *“Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.”*

La servidora imputada, en su condición de JEFE DE TESORERIA, por haber dispuesto la retención de remuneración de 14 servidores sin justificación y sustento legal. Por ende, dicha conducta es reprochable, no ha desarrollado su función a cabalidad, verificándose el motivo de la retención de los 14 trabajadores, si contaba con el sustento legal para proceder con dicha retención.

• **Constitución Política del Perú**

Incumpliendo lo establecido el Artículo 23 y 24 de la Constitución Política del Perú: *“Ninguna relación Laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.*

La servidora imputada habría omitido lo establecido en la norma, **AL NO HACER** la evaluación adecuada respecto a la retención de su remuneración de los 14 servidores, sin un sustento legal, posterior a la denuncia hecha el 05 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que la entidad del PRIDER, presuntamente, dispuso la retención de la remuneración de la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, en tal virtud se solicitó que remita información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado. Así, el derecho a la percepción de la remuneración, además de ser elemento esencial originado por el vínculo especial entre los servidores civiles y las entidades, se trata principalmente de un derecho fundamental de carácter irrenunciable para estos, dado que está dirigido a cubrir sus necesidades y alcanzar su bienestar tanto material como espiritual.

• **Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

Además, incumplió el Principio de Legalidad, el mismo que debe regir toda actuación en la administración pública, conforme prevé el numeral 1.1. del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobado con Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, que señala: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley, y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que le fueron conferidas”.*

La servidora imputada habría omitido lo establecido en la norma, **al no hacer la evaluación adecuada respecto a la retención de su remuneración de los 14 servidores, sin un sustento legal**, posterior a la denuncia hecha el 05 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, presuntamente, dispuso la retención de la remuneración de la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, Posteriormente, mediante el Memorando Múltiple N° 76-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, de fecha 11 de agosto de 2022, se exhortó al Director de Administración y Finanzas y Jefa de la Unidad de Tesorería del PRIDER a efectuar los trámites administrativos correspondientes para proceder con el pago de las remuneraciones. En cuanto a la retención de la remuneración de la denunciante, vistos los documentos





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 10 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

remitidos por el PRIDER, se infiere QUE ESTA FUE EFECTUADA SIN JUSTIFICACION y/o sustento legal alguno, situación a partir de la cual el PRIDER dispuso que se realice los trámites administrativos correspondientes a fin de que se efectuó el pago de la remuneración de los catorce (14) servidores.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Como resultado de la evaluación a los hechos expuestos en el Expediente Administrativo N° 15-2024-PRIDER-ST-PAD, se ha identificado la existencia de indicios de irregularidades que ameritan que la Entidad adopte acciones, los mismos que se describen a continuación:

Que, mediante INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto de 2024, donde el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de los 14 servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario-PAD.

Que, mediante OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, donde la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención de la Remuneración de la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022.

A través del Oficio N° 003135-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 22 de agosto de 2022, notificado el 23 de agosto de 2022, la GDSRH inició una acción de supervisión posterior al PRIDER, en el marco de la Directiva "Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional de Servicio Civil", aprobada por acuerdo de Concejo Directivo formalizado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000078-2020-SERVIR/PE, en tal virtud se solicitó que remita información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado. Así, el derecho a la percepción de la remuneración, además de ser elemento esencial originado por el vínculo especial entre los servidores civiles y las entidades, se trata principalmente de un derecho fundamental de carácter irrenunciable para estos, dado que está dirigido a cubrir sus necesidades y alcanzar su bienestar tanto material como espiritual.

En el presente caso, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural integrado, presuntamente dispuso la retención de la remuneración de la servidora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, se advierte que la denunciante laboró desde el 1 de julio hasta el 31 de julio de 2022, bajo el régimen del decreto Legislativo N° 276, desempeñándose en el cargo de Auxiliar Administrativo.

De la revisión efectuada al informe N° 360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 4 de agosto de 2022, el Residente de Obra Ing. Juan W. Gamarra Arones, informa al Director de Administración y la Jefa de Tesorería sobre la retención de pago mensual correspondiente a julio de 2022, al siguiente personal técnico, hasta que presenten sus Informes Mensuales de la obra, indicando los nombres de los 14 trabajadores de la obra: "Saldo de obra: Componentes canales de proyecto: Construcción del sistema de riego LAGUNA USTUNACCOCHA-Ayacucho", para lo cual adjunto el requerimiento absuelto y corregido, indicando para su conocimiento y fines pertinentes, con dicho informe se dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmin Cárdenas Medina.

Posteriormente, mediante el Memorando Múltiple N° 76-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, de fecha 11 de agosto de 2022, se exhortó al Director de Administración y Finanzas y Jefa de la Unidad de Tesorería del PRIDER a efectuar los trámites administrativos correspondientes para proceder con el pago de las remuneraciones. En cuanto a la retención de la remuneración de la denunciante, vistos los documentos remitidos por el PRIDER, se infiere QUE ESTA FUE EFECTUADA SIN JUSTIFICACION y/o sustento legal alguno, situación a partir de la cual el PRIDER dispuso que se realice los trámites administrativos correspondientes a fin de que se efectuó el pago de la remuneración de los catorce (14) servidores en la cual se encuentra incluida la denunciante, trámite de pago que se materializó a través de la Carta Orden Electrónica 084, por el monto de S/. 2,436.71 (Dos mil cuatrocientos treinta y seis y 71/100 Soles), correspondiente a la remuneración del mes de julio de 2022 de la denunciante, el cual se procesó el 12 de agosto de 2022.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIÓNADOR N° 10 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

2.3. LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA.

ELIZABETH PILLACA LOAYZA, identificado con DNI N° 42037126, en su condición de **JEFA DE TESORERIA** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER, designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 402-2021-GRA-GR y Resolución Directoral N° 14-2023-GRA-PRIDER-DG (del 12 de agosto del 2021 al 24 de enero de 2023), por haber dispuesto la retención de remuneración de 14 servidores sin sustento legal, mediante OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención de la Remuneración de 14 servidores (incluida la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina), correspondiente al mes de julio de 2022.

Incumpliendo así lo establecido el Artículo 23 y 24 de la Constitución Política del Perú: “Ninguna relación Laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. Así como también el Principio de Legalidad establecido en la Ley N° 27444.

2.4. SE TIENE COMO MEDIOS PROBATORIOS:

- OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024.
- Informe N°270-2024-GRA-PRIDER/OAJ de fecha 15 de agosto del 2024.
- Informe N°191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto del 2024.

2.5 MEDIOS PROBATORIOS DE DESCARGO:

El servidor **ELIZABETH PILLACA LOAYZA**, en su condición de **JEFE DE TESORERIA** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, si **presentó medios probatorios**.

2.6 DESCARGO Y EL INFORME ORAL DEL SERVIDOR ELIZABETH PILLACA LOAYZA

2.6.1 DEL DESCARGO DEL IMPUTADO SE DESPRENDE:

La imputada realizó su descargo con Escrito S/N de fecha 26 de setiembre de 2024 indicando lo siguiente:

Que la suscrita he laborado en PRIDER en calidad de contratada, desempeñándome en la unidad estructurada de Tesorería, cumpliendo funciones específicas asignadas, conforme podrá verificarse en la Resolución de designación obrantes en el acervo documentario.

Señor secretario técnico, debo indicar que se me imputa presuntamente por haber dispuesto la retención de la remuneración de 14 servidores sin sustento legal.

El 02/08/2022, se recepciona la planilla mensual de remuneraciones del personal técnico correspondiente al mes de julio – 2022 de la obra: Construcción del sistema de riego laguna Ustunacocha -Ccasanccay en el Distrito de Vinchos, Provincia de Huamanga-Ayacucho.

Con fecha 04/08/2022 se realiza los giros de la planilla mensual de remuneraciones del personal técnico correspondiente al mes de Julio de 2022 de la obra: Construcción del sistema de riego laguna Ustunacocha - Ccasanccay en el Distrito de Vinchos, Provincia de Huamanga-Ayacucho.

Con fecha 04/08/2022, se recepciona el Informe N°360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO, firmada por residente de obra Ing. Juan W. Gamarra Arones y supervisor de obra donde solicitan la retención de pago de 14 trabajadores, dirigida al Administrador de PRIDER Eco. Rafael Arango Bellido según proveído en atención según proveído.

En ese sentido de lógica de la subordinación se dio cumplimiento al proveído del señor administrador Eco. Rafael Arango Bellido. De acuerdo al detalle de la Carta de orden electrónico 084, se detalla el pago a todo el personal incluido los 14 trabajadores.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 10 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

DE LO QUE SE COLIGE: La servidora **ELIZABETH PILLACA LOAYZA**, en el descargo presentado acepta que con fecha 13 de setiembre de 2024, ha sido válidamente notificado por el órgano Instructor, y se le emplaza los cargos atribuidos ante su persona y se instaura Proceso Administrativo Disciplinario, en relación al INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto de 2024, donde el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de 14 servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario-PAD.

Así mismo, señalar a la servidora imputada, la atribución hecha a su persona es en mérito a la potestad punitiva que tiene la entidad, y es justificada según los medios probatorios documentales los cuales han sido asignados a su expediente Administrativo N° 15-2024-PRIDER-ST-PAD; este Órgano Instructor en el desarrollo del Proceso Administrativo Disciplinario instaurados en contra de la servidora imputado, viene actuando de acuerdo a la Ley y con un pleno respeto al debido procedimiento y demás principios rectores que embozan al presente caso, y para la atribución hecha de la presente falta administrativa contamos con pruebas idóneas y suficientes. La servidora imputada señala que: "(...) Con fecha 04/08/2022, se recepciona el Informe N°360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO, firmada por residente de obra Ing. Juan W. Gamarra Arones y supervisor de obra donde solicitan la retención de pago de 14 trabajadores, dirigida al Administrador de PRIDER. Econ. Rafael Arango Bellido, según proveído en atención según proveído. En ese sentido de lógica de la subordinación se dio cumplimiento al proveído del señor administrador Econ. Rafael Arango Bellido (...)" ; frente a lo señalado la servidora acepta que realizó la retención de acuerdo al informe N°360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 4 de agosto de 2022, donde la entidad PRIDER dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, indicando que se dio cumplimiento al proveído del Administrador Econ. Rafael Arango Bellido, con dicha afirmación se estaría corroborando, que la servidora realizó la retención conforme al proveído indicado por su superior jerárquico, no solicitando la documentación que avale lo indicado en el proveído o recomendación indica. Como Jefa de Tesorería debió informar claramente del error que se estaba cometiendo al hacer la retención de remuneración del mes de julio de 2022 de los 14 trabajadores en el que se encuentra incluida la denunciante que fueron sin justificación y/o sustento Legal.

Por otro lado, cabe señalar que efectivamente se consideran como faltas administrativas toda acción u omisión para generar un beneficio para sí o para otras personas, por lo que el accionar por parte de la servidora configura una falta disciplinaria y contraviene a los deberes del funcionario y que la norma citada en el literal q) "demás que señala la ley de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, donde la servidora en su condición de Jefa de Tesorería debió informar del error que se estaba cometiendo al hacer la retención de remuneraciones correspondientes al mes de julio de 2022 de los 14 servidores. sin embargo, es menester señalar que el Órgano Instructor, luego de la revisión de los medios probatorios documentales, hizo la identificación del imputado y de los hechos que dieron lugar al inicio del PAD, para luego identificar y tipificar la falta imputada de acuerdo a la Ley de Servicio Civil vigente. Así mismo, cabe señalar que toda el área de Tesorería es el último filtro, donde todavía se pueden hacer las observaciones necesarias para hacer los giros correspondientes de acuerdo a Ley.



2.6.3 DEL INFORME ORAL DE LA IMPUTADA SE DESPRENDE:

La servidora imputada, no presentó su solicitud de Informe Oral. Pese habérsele notificado válidamente el INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 08-2024-GRA-GG/PRIDER-AD, mediante Carta N° 90-2024-GRA-PRIDER-OA-UP, de fecha 28 de noviembre de 2024.

III. DE LA SANCIÓN A IMPONER

De conformidad a lo dispuesto por los artículos 87°, 91°, numeral 93.1), 93.2), 93.3) del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 102°, 103°, inciso a) del artículo 106° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; por lo que, amerita la imposición de una sanción disciplinaria conforme a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, previsto en los numerales 6) y 7) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo cual el **ÓRGANO INSTRUCTOR PROPONE** para **ELIZABETH PILLACA LOAYZA**, en su condición de **Jefe de Tesorería**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER,

Se **IMPONGA** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DÍAS**, en su condición de **JEFE DE TESORERÍA**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, de aquel entonces al momento de cometer la falta disciplinaria, por estar acreditada su responsabilidad administrativa por la comisión de falta de carácter disciplinario establecida en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 10 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

Que, haciendo un análisis de todo lo acotado, la servidora **ELIZABETH PILLACA LOAYZA**, de acuerdo a la revisión y evaluación de los documentos que se encuentran dentro del presente expediente, no ha llegado a desvirtuar sobre las faltas imputadas en su contra; habiendo analizado y teniendo en cuenta sus antecedentes, así como la naturaleza de la infracción, y en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91°, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador **CONFIRMA**, la sanción propuesta por el Órgano Instructor, y, **DECIDIENDO IMPONER LA SANCION DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DÍAS**, a la servidora **Elizabeth Pillaca Loayza**.

EN ESTE SENTIDO, considerando lo establecido en el citado artículo 91° de la Ley, este Órgano Sancionador cumple con motivar de manera expresa y clara la presente resolución de imposición de sanción; del mismo modo, este Órgano Sancionador en cumplimiento del artículo 103° del citado cuerpo legal, se ha verificado que el citado servidor imputado no le alcanza ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sin embargo, al momento de imponer la sanción se ha observado lo establecido en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y en relación al artículo 87°, precisando que se ha considerado para aplicar la sanción a la servidora **Elizabeth Pillaca Loayza** la condición y/o criterios siguientes señalados en el Artículo 87 de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil: Literal se desprende lo siguiente:

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	ACREDITACIÓN
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se configura esta condición; por cuanto se ha afectado el interés general por tratarse de presupuesto asignado a una entidad que tiene por objetivo formular y ejecutar proyectos de infraestructura hidráulica con un enfoque estratégico y sostenible, impulsando el desarrollo rural que contribuya a mejorar el nivel de vida de la población de la Región de Ayacucho y promover el desarrollo de los sistemas de riego, como es el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, cuyo fin es la de mejorar dicho servicio, en razón a ello, la servidora ELIZABETH PILLACA LOAYZA , en su condición de Jefa de Tesorería del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, por haber dispuesto la retención de remuneración de 14 servidores sin sustento legal. mediante OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomo conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención de la Remuneración de 14 servidores (incluida la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina), correspondiente al mes de julio de 2022.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se configura
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	Se configura esta condición, por cuanto la servidora ELIZABETH PILLACA LOAYZA , al momento de la comisión de la falta de carácter disciplinario ostentaba el cargo de Jefa de Tesorería del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER , por lo que contaba con la especialidad en cuanto a la funciones que realizaba, y la experiencia necesaria.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	Las circunstancias en las que se comete la falta es cuando el servidor ostentaba el cargo de Jefa de Tesorería del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, Que, mediante INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto de 2024, donde el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de los 14





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 10 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

	servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario-PAD. Que, mediante En el presente caso, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural integrado, presuntamente dispuso la retención de la remuneración de la servidora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, se advierte que la denunciante laboro desde el 1 de julio hasta el 31 de julio de 2022, bajo el régimen del decreto Legislativo N°276, desempeñándose en el cargo de Auxiliar Administrativo. De la revisión efectuada al informe N°360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 3 de agosto de 2022, se desprende que el PRIDER dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmin Cárdenas Medina. Posteriormente, mediante el Memorando Múltiple N° 76-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, de fecha 11 de agosto de 2022, se exhorto al Director de Administración y Finanzas y Jefa de la Unidad de Tesorería del PRIDER a efectuar los trámites administrativos correspondientes para proceder con el pago de las remuneraciones. En cuanto a la retención de la remuneración de la denunciante, vistos los documentos remitidos por el PRIDER, se infiere QUE ESTA FUE EFECTUADA SIN JUSTIFICACION y/o sustento legal alguno, situación a partir de la cual el PRIDER dispuso que se realice los trámites administrativos correspondientes a fin de que se efectuó el pago de la remuneración de los catorce (14) servidores en la cual se encuentra incluida la denunciante, tramite de pago que se materializo a través de la Carta Orden Electrónica 084, por el monto de S/. 2,436.71 (Dos mil cuatrocientos treinta y seis y 71/100 Soles), correspondiente a la remuneración del mes de julio de 2022 de la denunciante, el cual se procesó el 12 de agosto de 2022.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se configura
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se configura
g) La reincidencia en la comisión de la falta	No se configura
h) La continuidad en la comisión de la falta	No se configura
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser caso.	No se configura

Por cuanto la conducta desplegada por el citado servidor se encuentra tipificado en el **Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, que establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, **Artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en su literal d) “Las damas que señala la Ley”**.

Habiendo efectuado la revisión, evaluación y análisis de los documentos sometidos a consideración, pudiendo agregar la documentación o medios probatorios, indicios u otros elementos que estime pertinentes, en ese orden de ideas, se ha revisado, evaluado medios de prueba constituyéndolas para la identificación, individualización y otros. Con la finalidad del esclarecimiento de los hechos imputados a la Servidora Elizabeth Pillaca Loayza, en su condición de Jefe de Tesorería, no habría desvirtuado los hechos vertidos en su contra. Señalar que de acuerdo al OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, donde la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomo conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 10-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

de la Remuneración de la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022. Así mismo, A través del Oficio N°003135-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 22 de agosto de 2022, notificado el 23 de agosto de 2022, la GDSRH inició una acción de supervisión posterior al PRIDER, en el marco de la Directiva "Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional de Servicio Civil", aprobada por acuerdo de Concejo Directivo formalizado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000078-2020-SERVIR/PE, en tal virtud se solicitó que remita información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado. Así, el derecho a la percepción de la remuneración, además de ser elemento esencial originado por el vínculo especial entre los servidores civiles y las entidades, se trata principalmente de un derecho fundamental de carácter irrenunciable para estos, dado que está dirigido a cubrir sus necesidades y alcanzar su bienestar tanto material como espiritual. Con todo lo mencionado se muestra que el servidor imputado habría omitido sus funciones al no hacer la evaluación adecuada de los documentos que sustentan la retención realizada.

Por tanto, la servidora imputada, no incorpora medios probatorios idóneos al proceso para poder desvirtuar las imputaciones hechas en su contra, por lo que, del análisis se desprende que no logró desvirtuar las imputaciones hechas en su contra, ni logró desacreditar los hechos atribuidos en el Inicio del PAD, a lo que, este Órgano Sancionador bajo el análisis realizado de las pruebas incorporadas de cargo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, que pertenecen al Expediente N° 15-2024-PRIDER/ST. Seguidas a la **Elizabeth Pillaca Loayza**, en su condición de Jefe de Tesorería, no se ha desvirtuado las faltas imputadas. Por ello, 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 general.

Aunado a ello, señalar que el **principio de predictibilidad**, la autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que, a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Crear las bases para generar confianza en los administrados frente a las actuaciones de la Administración Pública. Por ello el principio de Legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional (TC) ha manifestado: "El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no se encuentra previamente prevista en la ley, así como, también prohíbe que se aplique una sanción si ésta no se encuentra determinada por la ley, en principio el pronunciamiento de la TC establece tres principios: 1) la Existencia de una Ley (Lex Scripta), 2) Que la ley sea anterior a la conducta reprochable al hecho sancionado, (Lex Praevia) y 3) Que la Ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (Lex Certa)", a partir del pronunciamiento que antecede toda conducta reprochable debe ser evaluada y revestida bajo los lineamientos que forman parte de las directrices del TC. Por tanto, referente a todo lo expuesto este Órgano SANCIONADOR, luego de la revisión de los medios probatorios documentales, hizo la identificación del imputado y de los hechos que dieron lugar al inicio del PAD, para luego identificar y tipificar la falta imputada de acuerdo a la Ley de Servicio Civil vigente.

Asimismo, resulta necesario señalar que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del TUO Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 246° de la Ley N° 27444¹ establece al principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuentas los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados. Por ende, la servidora acepta que realice la retención

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS Título Preliminar

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.4 Principio de Razonabilidad.- 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".

"Artículo 246°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción; f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 10 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

de acuerdo al informe N°360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 4 de agosto de 2022, donde la entidad PRIDER dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, indicando que se dio cumplimiento al proveído del Administrador Econ. Rafael Arango Bellido, con dicha afirmación se estaría corroborando, que la servidora realizó la retención conforme al proveído indicado por su superior jerárquico, no solicitando la documentación que avale lo indicado en el proveído o recomendación indica. Como Jefa de Tesorería debió informar claramente del error que se estaba cometiendo al hacer la retención de remuneración del mes de julio de 2022 de los 14 trabajadores en el que se encuentra incluida la denunciante que fueron sin justificación y/o sustento Legal.

Por todas las consideraciones expuestas, de acuerdo a la Ley 30057 Ley del Servicio Civil en su Artículo 91. Establece la Graduación de la sanción: 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. Adición a ello el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, el literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. Por ello los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable.

Que, al amparo de lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, este Órgano Sancionador:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER para a la servidora **ELIZABETH PILLACA LOAYZA**, identificada con DNI N° 42037126, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DÍAS** en su condición de **JEFE DE TESORERIA** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, por los hechos imputados mediante **CARTA DE INICIO DE PAD N° 07-2024-GRA/PRIDER/AD**; y el **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 08-2024-GRA-GG/PRIDER/AD**. Siendo eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme lo establece el Artículo 116° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución. Por la comisión de las faltas previstas en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO: REMITIR, a la Oficina de Personal del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER, una copia de la presente resolución, a efectos que sea insertada en el legajo personal de la servidora **ELIZABETH PILLACA LOAYZA**, identificada con DNI N° 42037126, y, una vez que, la presente resolución haya quedado consentida o confirmada en segunda instancia administrativa, se proceda con su inscripción, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de conformidad con el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil², concordante con Decreto Legislativo N° 1295, Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y su Reglamento³.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente resolución a la servidora, en la forma prevista en el Artículo N° 21 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 aprobada por D.S N° 004-2019-JUS.

² Artículo 98 Registro de sanciones de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

³ Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295 que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública

Artículo 6.- Obligaciones de las entidades públicas respecto al Registro y procedimiento de inscripción. (...) 6.2. El procedimiento para la inscripción de las sanciones administrativas es el siguiente:

1. La autoridad administrativa que impone la sanción o que la confirma en segunda instancia, remite copia del acto administrativo a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, de la entidad que impuso la sanción, en el plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir de que hayan quedado firmes o que hayan agotado la vía administrativa. En el caso de las sanciones de suspensión, dicho plazo se cuenta a partir de que el acto administrativo haya sido debidamente notificado al sancionado, dejando la Entidad que sancionó y autoridad que impuso la sanción, bajo responsabilidad, constancia en el registro sobre si la sanción administrativa registrada es o no firme, o si ha sido objeto de un recurso administrativo.

2. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, a través del usuario del aplicativo del Registro, inscribe en el Registro la información descrita en el artículo 5 del presente Reglamento, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 10-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR, a la mencionada servidora que, de conformidad con el artículo 117° y siguientes del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, los servidores civiles podrán interponer los recursos impugnatorios de reconsideración o de apelación que dispone la Ley, ante este Órgano Sancionador, en el plazo máximo de 15 días hábiles que serán contados a partir del día siguiente de la notificación con la presente resolución, para que sea resuelto por este mismo Órgano Sancionador o el Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.

ARTÍCULO QUINTO: REMITIR a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD de los Órganos Instructores del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, copia de la presente resolución previo al diligenciamiento de la notificación señalada, así como el expediente administrativo original; a fin de custodiar el expediente según corresponda.

ARTÍCULO SEXTO: ENCARGAR al responsable del Portal Transparencia su publicación según corresponda, con las formalidades de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, EJECÚTESE Y CÚMPLASE.

Gobierno Regional de Ayacucho
Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural
Integrado PRIDER
Econ. Katia Carolina Marquez Nuñez
JEFE DE PERSONAL



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

VISTO:

Ayacucho,

23 ABR. 2025

El INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 003-2024-GRA-GG/PRIDER-DG; CARTA DE INICIO DE PAD N° 08-2024-GRA/PRIDER-AD y el (**EXP.ADMINISTRATIVO N° 15-2024-PRIDER-ST-PAD**), en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra el servidor **ARANGO BELLIDO RAFAEL**, en su condición de **DIRECTOR DE ADMINISTRACION** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un nuevo régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador aplicable a todos los servidores y ex servidores civiles: asimismo, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE. se aprobó la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que desarrolla las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 en el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD): Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115° del Reglamento General, corresponde al Órgano Sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, con la cual se pone fin a la instancia;

Que, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, es un órgano desconcentrado de ejecución, dependiente de la Gerencia General del Gobierno Regional de Ayacucho, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía técnica, económica y administrativa, constituido como una Unidad Ejecutora del Pliego Gobierno Regional de Ayacucho, creado mediante Ordenanza Regional N° 012-2008-GRA/CR, siendo una alternativa más eficiente para el desarrollo de la región;

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, en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil;

Que, los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento son los siguientes:

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL SERVIDOR

- 1.1. Que, mediante **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 003-2024-GRA-GG/PRIDER-DG**, de fecha 11 de diciembre 2024, el órgano Instructor, remite Informe sobre Determinación de Responsabilidad Administrativa Disciplinaria.
- 1.2. Que, se tiene de la revisión de autos que con **CARTA DE INICIO DE PAD N° 08-2024-GRA/PRIDER/AD**, de fecha 12 de setiembre de 2024; **SE APERTURA PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**; al servidor **ARANGO BELLIDO RAFAEL** por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, establecido en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el inciso d) "Las demás que señala la Ley"
- 1.3. Que, mediante **Informe de Precalificación N° 33-2024-GRA/PRIDER-OA-UP-ST**, de fecha 09 de setiembre de 2024, se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario del Exp. Adm. N° 15-2024-PRIDER/ST-PAD.
- 1.4. Que, mediante **INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP** de fecha 19 de agosto de 2024, el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de los 14 servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario-PAD.

II. LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA

2.1. LA FALTA INCURRIDA

Conducta investigada contra el servidor **ARANGO BELLIDO RAFAEL** en su condición de **DIRECTOR DE ADMINISTRACION - PRIDER**; se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Artículo 85° Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

Literales

d) "Las demás que señale la ley"





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

➤ **Ley N° 27815 "Ley de Código de Ética de la Función Pública".**

Incumplió el numeral 6. Del artículo 7° Deberes de la Función Pública, que señala sobre la Responsabilidad: *"Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública."*

El servidor imputado, en su condición de **DIRECTOR DE ADMINISTRACION**, por haber dispuesto la retención de remuneración de 14 servidores sin justificación y sustento legal. Por ende, dicha conducta es reproachable, no ha desarrollado su función a cabalidad, verificándose el motivo de la retención de los 14 trabajadores, si no contaba con el sustento legal para proceder con dicha retención.

• **Constitución Política del Perú**

Incumpliendo lo establecido el Artículo 23 y 24 de la Constitución Política del Perú: *"Ninguna relación Laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento". "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual".*

El servidor imputado habría omitido lo establecido en la norma, **AL NO HACER** la evaluación adecuada respecto a la retención de su remuneración de los 14 servidores, sin un sustento legal, posterior a la denuncia hecha el 05 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que la entidad del PRIDER, presuntamente, dispuso la retención de la remuneración de la señora Liz Yasmín Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, en tal virtud se solicitó que remita información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado. Así, el derecho a la percepción de la remuneración, además de ser elemento esencial originado por el vínculo especial entre los servidores civiles y las entidades, se trata principalmente de un derecho fundamental de carácter irrenunciable para estos, dado que está dirigido a cubrir sus necesidades y alcanzar su bienestar tanto material como espiritual.

• **Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

Además, incumplió el **Principio de Legalidad**, el mismo que debe regir toda actuación en la administración pública, conforme prevé el numeral 1.1. del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado con Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, que señala: *"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley, y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que le fueron conferidas"*.

El servidor imputado habría omitido lo establecido en la norma, **al no hacer la evaluación adecuada respecto a la retención de su remuneración de los 14 servidores, sin un sustento legal**, posterior a la denuncia hecha el 05 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, presuntamente, dispuso la retención de la remuneración de la señora Liz Yasmín Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, Posteriormente, mediante el Memorando Múltiple N° 76-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, de fecha 11 de agosto de 2022, se exhortó al Director de Administración y Finanzas y Jefa de la Unidad de Tesorería del PRIDER a efectuar los trámites administrativos correspondientes para proceder con el pago de las remuneraciones. En cuanto a la retención de la remuneración de la denunciante, vistos los documentos remitidos por el PRIDER, se infiere QUE ESTA FUE EFECTUADA SIN JUSTIFICACION y/o sustento legal alguno, situación a partir de la cual el PRIDER dispuso que se realice los trámites administrativos correspondientes a fin de que se efectuó el pago de la remuneración de los catorce (14) servidores.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Como resultado de la evaluación a los hechos expuestos en el Expediente Administrativo N° 15-2024-PRIDER-ST-PAD, se ha identificado la existencia de indicios de irregularidades que ameritan que la Entidad adopte acciones, los mismos que se describen a continuación:

Que, mediante INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto de 2024, donde el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de los 14 servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario-PAD.

Que, mediante OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención de la Remuneración de la señora Liz Yasmín Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022.

A través del Oficio N° 003135-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 22 de agosto de 2022, notificado el 23 de agosto de 2022, la GDSRH inició una acción de supervisión posterior al PRIDER, en el marco de la Directiva "Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional de Servicio Civil",





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

aprobada por acuerdo de Concejo Directivo formalizado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000078-2020-SERVIR/PE, en tal virtud se solicitó que remita información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado. Así, el derecho a la percepción de la remuneración, además de ser elemento esencial originado por el vínculo especial entre los servidores civiles y las entidades, se trata principalmente de un derecho fundamental de carácter irrenunciable para estos, dado que está dirigido a cubrir sus necesidades y alcanzar su bienestar tanto material como espiritual.

En el presente caso, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, presuntamente dispuso la retención de la remuneración de la servidora Liz Yasmín Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, se advierte que la denunciante laboró desde el 1 de julio hasta el 31 de julio de 2022, bajo el régimen del decreto Legislativo N° 276, desempeñándose en el cargo de Auxiliar Administrativo.

De la revisión efectuada al informe N° 360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 4 de agosto de 2022, el Residente de Obra Ing. Juan W. Gamarra Aronés, informa al Director de Administración y la Jefa de Tesorería sobre la retención de pago mensual correspondiente a julio de 2022, al personal técnico, hasta que presenten sus Informes Mensuales de la obra, indicando los nombres de los 14 trabajadores de la obra: "Saldo de obra: Componentes canales de proyecto: Construcción del sistema de riego LAGUNA USTUNACCOCHA-Ayacucho", para lo cual adjuntó el requerimiento absuelto y corregido, indicando para su conocimiento y fines pertinentes, con dicho informe se dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmín Cárdenas Medina.

Posteriormente, mediante el Memorando Múltiple N° 76-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, de fecha 11 de agosto de 2022, se exhortó al Director de Administración y Finanzas y Jefa de la Unidad de Tesorería del PRIDER a efectuar los trámites administrativos correspondientes para proceder con el pago de las remuneraciones. En cuanto a la retención de la remuneración de la denunciante, vistos los documentos remitidos por el PRIDER, se infiere QUE ESTA FUE EFECTUADA SIN JUSTIFICACION y/o sustento legal alguno, situación a partir de la cual el PRIDER dispuso que se realice los trámites administrativos correspondientes a fin de que se efectuó el pago de la remuneración de los catorce (14) servidores en la cual se encuentra incluida la denunciante, trámite de pago que se materializó a través de la Carta Orden Electrónica 084, por el monto de S/. 2,436.71 (Dos mil cuatrocientos treinta y seis y 71/100 Soles), correspondiente a la remuneración del mes de julio de 2022 de la denunciante, el cual se procesó el 12 de agosto de 2022.

2.3. LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA.

ARANGO BELLIDO RAFAEL, identificado con DNI N° 28289027, en su condición de **DIRECTOR DE ADMINISTRACION** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER; designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 003-2022-GRA-GR y Resolución Ejecutiva Regional N° 044-2023-GRA-GR (del 06 de enero del 2022 al 12 de enero de 2023), por haber dispuesto la retención de remuneración de 14 servidores sin sustento legal. Mediante OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, dispuso la Retención de la Remuneración de 14 servidores (incluida la señora Liz Yasmín Cárdenas Medina), correspondiente al mes de julio de 2022.

Incumpliendo lo establecido el Artículo 23 y 24 de la Constitución Política del Perú: "Ninguna relación Laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento", "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual".

2.4. SE TIENE COMO MEDIOS PROBATORIOS:

- OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024.
- Informe N°270-2024-GRA-PRIDER/OAJ de fecha 15 de agosto del 2024.
- Informe N°191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto del 2024.

2.5 MEDIOS PROBATORIOS DE DESCARGO:

El servidor **RAFAEL ARANGO BELLIDO**, en su condición de **DIRECTOR DE ADMINISTRACION** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, **no presentó medios probatorios.**

2.6 DESCARGO Y EL INFORME ORAL DEL SERVIDOR ARANGO BELLIDO RAFAEL

2.6.1 DEL DESCARGO DEL IMPUTADO SE DESPRENDE:

Que, el servidor imputado, habiendo sido notificado válidamente, la **Carta de Inicio de PAD N° 08-2024- GRA/PRIDER/AD**, 12 de setiembre del 2024, **NO PRESENTÓ** su descargo, a mérito a ello se invoca, en el cuarto párrafo del artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del Reglamento de la Ley N° 30057 de la Ley del Servicio Civil, que señala: "**vencido el plazo sin la presentación de los descargos el expediente queda listo para ser resuelto**" concordante con lo dispuesto en el numeral 16.2) del artículo 16° de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 11 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

2.6.2.- DEL INFORME ORAL DE LA IMPUTADA SE DESPRENDE:

Que, mediante Carta N° 94-2024-GRA-PRIDER-OA-UP, de fecha 11 de setiembre 2024, se notificó al servidor **RAFAEL ARANGO BELLIDO** el INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 003-2024-GRA-GG/PRIDER-DG, mediante el cual se realiza la determinación de Responsabilidad Administrativa Disciplinaria emitido por el Órgano Instructor, para lo que, mediante Escrito s/n de fecha 16 de diciembre solicitó Informe Oral, en consecuencia, se le remite la Carta N° 96-2024-GRA-PRIDER-OA-UP, de fecha 18 de diciembre de 2024, donde se le informa sobre el cumplimiento de programar la realización de la Audiencia del Informe Oral a llevarse a cabo el día 27 de diciembre de 2024 a hora 11: 00 am.

III. DE LA SANCIÓN A IMPONER

De conformidad a lo dispuesto por los artículos 87°, 91°, numeral 93.1), 93.2), 93.3) del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 102°, 103°, inciso a) del artículo 106° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; amerita la imposición de una sanción disciplinaria conforme a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, previsto en los numerales 6) y 7) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo cual el **ÓRGANO INSTRUCTOR PROPONE para RAFAEL ARANGO BELLIDO**, en su condición de **Director de Administración**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER,

Se **IMPONGA** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA (30) DÍAS**, en su condición de **Director de Administración**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, de aquel entonces al momento de cometer la falta disciplinaria, por estar acreditada su responsabilidad administrativa por la comisión de falta de carácter disciplinario establecida en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Que, haciendo un análisis de todo lo acotado, el servidor **RAFAEL ARANGO BELLIDO**, de acuerdo a la revisión y evaluación de los documentos que se encuentran dentro del presente expediente, y teniendo en cuenta lo evaluado logra desvirtuar en parte las faltas imputadas en su contra; habiendo analizado y teniendo en cuenta sus antecedentes, así como, la naturaleza de la infracción, y en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91°, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador **SE APARTA PARCIALMENTE** la sanción propuesta por el Órgano Instructor, y, **DECIENDO** imponer la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DÍAS**, al servidor Rafael Arango Bellido.

EN ESTE SENTIDO, considerando lo establecido en el citado artículo 91° de la Ley, este Órgano Sancionador cumple con motivar de manera expresa y clara la presente resolución de imposición de sanción; del mismo modo, este Órgano Sancionador en cumplimiento del artículo 103° del citado cuerpo legal, se ha verificado que el citado servidor imputado no le alcanza ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sin embargo, al momento de imponer la sanción se ha observado lo establecido en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y en relación al artículo 87°, precisando que se ha considerado para aplicar la sanción del servidor **Rafael Arango Bellido** la condición y/o criterios siguientes señalados en el Artículo 87 de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil: Literal se desprende lo siguiente:



CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	ACREDITACIÓN
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se configura esta condición; el servidor ARANGO BELLIDO RAFAEL , en su condición de Director de Administración del PRIDER, por haber dispuesto la retención de remuneración de 14 servidores sin sustento legal, más aun teniendo a su cargo la Unidad de Tesorería instancia a través del cual se realiza el pago de remuneraciones. Es de precisar que mediante OFICIO N° 005650-2024-SERVIR-GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomo conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención de la Remuneración de 14 servidores (incluida la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina), correspondiente al mes de julio de 2022.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se configura
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	Se configura esta condición, por cuanto el servidor ARANGO BELLIDO RAFAEL , al momento de la comisión de la falta de carácter disciplinario ostentaba el cargo de Director de Administración del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, por lo que contaba con la especialidad en cuanto a la funciones que realizaba, y la experiencia necesaria además la Unidad de Tesorería encargada de realizar el pago de remuneraciones era dependiente del Director de Administración.



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 11 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

d) Las circunstancias en que se comete la infracción	Las circunstancias en las que se comete la falta es cuando el servidor ostentaba el cargo de Director de Administración del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER. Que, mediante INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto de 2024, el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de los 14 servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario-PAD. En el presente caso, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural integrado, presuntamente dispuso la retención de la remuneración de la servidora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, se advierte que la denunciante laboró desde el 1 de julio hasta el 31 de julio de 2022, bajo el régimen del decreto Legislativo N°276, desempeñándose en el cargo de Auxiliar Administrativo. De la revisión efectuada al informe N°360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 3 de agosto de 2022, se desprende que el PRIDER dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmin Cárdenas Medina. Posteriormente, mediante el Memorando Múltiple N° 76-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, de fecha 11 de agosto de 2022, se exhortó al Director de Administración y Finanzas y Jefa de la Unidad de Tesorería del PRIDER a efectuar los trámites administrativos correspondientes para proceder con el pago de las remuneraciones. En cuanto a la retención de la remuneración de la denunciante, vistos los documentos remitidos por el PRIDER, se infiere QUE ESTA FUE EFECTUADA SIN JUSTIFICACION y/o sustento legal alguno, situación a partir de la cual el PRIDER dispuso que se realice los trámites administrativos correspondientes a fin de que se efectuó el pago de la remuneración de los catorce (14) servidores en la cual se encuentra incluida la denunciante, tramite de pago que se materializó a través de la Carta Orden Electrónica 084, por el monto de S/. 2,436.71 (Dos mil cuatrocientos treinta y seis y 71/100 Soles), correspondiente a la remuneración del mes de julio de 2022 de la denunciante, el cual se procesó el 12 de agosto de 2022.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se configura
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se configura
g) La reincidencia en la comisión de la falta	No se configura
h) La continuidad en la comisión de la falta	No se configura
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser caso.	No se configura



Por cuanto la conducta desplegada por el citado servidor se encuentra tipificado en el **Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, que establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, **Artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil**, en su literal d) “Las damas que señala la Ley”.

Habiendo efectuado la revisión, evaluación y análisis de los documentos sometidos a consideración, pudiendo agregar la documentación o medios probatorios, indicios u otros elementos que estime pertinentes, en ese orden de ideas, se ha revisado, evaluado medios de prueba constituyéndolas para la identificación, individualización y otros. Con la finalidad del esclarecimiento de los hechos imputados al Servidor Rafael Arango Bellido, en su condición de Director de Administración, habría desvirtuado relativamente los hechos vertidos en su contra. Señalar que de acuerdo al OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención de la Remuneración de la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022. Así mismo, A través del Oficio N°003135-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 22 de agosto de 2022, notificado el 23 de agosto de 2022, la GDSRH inició una acción de supervisión posterior al PRIDER, en el marco de la Directiva “Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional de Servicio Civil”, aprobada por acuerdo de Concejo Directivo formalizado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000078-2020-SERVIR/PE, en tal virtud se solicitó que remita información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado. Así, el derecho a la percepción de la remuneración, además de ser elemento esencial originado por el vínculo especial entre los servidores civiles y las entidades, se trata principalmente de un derecho fundamental de carácter irrenunciable para estos, dado que está dirigido a cubrir sus



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 11 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

necesidades y alcanzar su bienestar tanto material como espiritual. Con todo lo mencionado se muestra que el servidor imputado habría omitido sus funciones al no hacer la evaluación adecuada de los documentos que sustentan la retención realizada.

Por tanto, el servidor imputado, no incorpora medios probatorios idóneos al proceso para poder desvirtuar las imputaciones hechas en su contra, por lo que, del análisis se desprende que no logró desvirtuar en su totalidad las imputaciones hechas en su contra, ni logró desacreditar los hechos atribuidos en el Inicio del PAD, a lo que, este Órgano Sancionador bajo el análisis realizado de las pruebas incorporadas de cargo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, que pertenecen al Expediente N° 15-2024-PRIDER/ST. Seguidas a Rafael Arango Bellido, en su condición de Director de Admiración, sólo se ha s no se ha desvirtuado, a través de su informe oral, algunas incidencias de las faltas imputadas. Por ello, 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 general.

Aunado a ello, señalar que el **principio de predictibilidad**, la autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que, a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Crear las bases para generar confianza en los administrados frente a las actuaciones de la Administración Pública. Por ello el principio de Legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional (TC) ha manifestado: "El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no se encuentra previamente prevista en la ley, así como, también prohíbe que se aplique una sanción si ésta no se encuentra determinada por la ley, en principio el pronunciamiento de la TC establece tres principios: 1) la Existencia de una Ley (Lex Scripta), 2) Que la ley sea anterior a la conducta reprochable al hecho sancionado, (Lex Praevia) y 3) Que la Ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (Lex Certa)", a partir del pronunciamiento que antecede toda conducta reprochable debe ser evaluada y revestida bajo los lineamientos que forman parte de las directrices del TC. Por tanto, referente a todo lo expuesto este Órgano SANCIONADOR, luego de la revisión de los medios probatorios documentales, hizo la identificación del imputado y de los hechos que dieron lugar al inicio del PAD, para luego identificar y tipificar la falta imputada de acuerdo a la Ley de Servicio Civil vigente.

Asimismo, resulta necesario señalar que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del TUPA Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 246° de la Ley N° 27444¹ establece al principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuentas los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados. Por ende, el servidor acepta que realice la retención de acuerdo al informe N°360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 4 de agosto de 2022, donde la entidad PRIDER dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, indicando que procedió a dar el proveído, de dicho documento que ingreso a su despacho, con dicha afirmación se estaría corroborando, que el servidor indico que se realice la retención, no solicitando la documentación que avale dicha decisión. Como Director de Administración debió informar claramente del error que se estaba cometiendo al hacer la retención de remuneración del mes de julio de 2022 de los 14 trabajadores en el que se encuentra incluida la denunciante que fueron sin justificación y/o sustento Legal.

Por todas las consideraciones expuestas, de acuerdo a la Ley 30057 Ley del Servicio Civil en su Artículo 91. Establece la Graduación de la sanción: 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. Adición a ello el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, el literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. Por ello los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable.

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS Título Preliminar

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4 Principio de Razonabilidad.- 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".

"Artículo 246°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

Que, al amparo de lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, este Órgano Sancionador:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER para el servidor **ARANGO BELLIDO RAFAEL**, identificado con DNI N° 28289027, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DÍAS** en su condición de **Director de Administración del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER**, por los hechos imputados mediante **CARTA DE INICIO DE PAD N° 08-2024-GRA/PRIDER/AD**; y el **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 003-2024-GRA-GG/PRIDER/DG**. Siendo eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme lo establece el Artículo 116° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución. Por la comisión de las faltas previstas en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO: REMITIR, a la Oficina de Personal del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER, una copia de la presente resolución, a efectos que sea insertada en el legajo personal de la servidora **ARANGO BELLIDO RAFAEL**, identificada con DNI N° 28289027, y, una vez que, la presente resolución haya quedado consentida o confirmada en segunda instancia administrativa, se proceda con su inscripción, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de conformidad con el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil², concordante con Decreto Legislativo N° 1295, Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y su Reglamento³.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente resolución al servidor, en la forma prevista en el Artículo N° 21 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 aprobada por D.S N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR, al mencionado servidor que, de conformidad con el artículo 117° y siguientes del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, los servidores civiles podrán interponer los recursos impugnatorios de reconsideración o de apelación que dispone la Ley, ante este Órgano Sancionador, en el plazo máximo de 15 días hábiles que serán contados a partir del día siguiente de la notificación con la presente resolución, para que sea resuelto por este mismo Órgano Sancionador o el Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.

ARTÍCULO QUINTO: REMITIR a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD de los Órganos Instructores del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, copia de la presente resolución previo al diligenciamiento de la notificación señalada, así como el expediente administrativo original; a fin de custodiar el expediente según corresponda.

ARTÍCULO SEXTO: ENCARGAR al responsable del Portal Transparencia su publicación según corresponda, con las formalidades de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, EJECÚTESE Y CÚMPLASE.

Gobierno Regional de Ayacucho
Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER

ECON. Katia Carolina Marquez Nuñez
JEFE DE PERSONAL

² Artículo 98 Registro de sanciones de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

³ Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295 que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública
Artículo 6.- Obligaciones de las entidades públicas respecto al Registro y procedimiento de inscripción. (...) 6.2. El procedimiento para la inscripción de las sanciones administrativas es el siguiente:

1. La autoridad administrativa que impone la sanción o que la confirma en segunda instancia, remite copia del acto administrativo a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, de la entidad que impuso la sanción, en el plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir de que hayan quedado firmes o que hayan agotado la vía administrativa. En el caso de las sanciones de suspensión, dicho plazo se cuenta a partir de que el acto administrativo haya sido debidamente notificado al sancionado, dejando la Entidad que sancionó y autoridad que impuso la sanción, bajo responsabilidad, constancia en el registro sobre si la sanción administrativa registrada es o no firme, o si ha sido objeto de un recurso administrativo.

2. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, a través del usuario del aplicativo del Registro, inscribe en el Registro la información descrita en el artículo 5 del presente Reglamento, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 12 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

Ayacucho,

23 ABR. 2025

VISTO:

El INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 004-2024-GRA-GG/PRIDER-DG; CARTA DE INICIO DE PAD N° 07-2024-GRA/PRIDER-AD y el (EXP.ADMINISTRATIVO N° 15-2024-PRIDER-ST-PAD), en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra del servidor **OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS**, en su condición de **DIRECTOR DE INFRAESTRUCTURA** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un nuevo régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, aplicable a todos los servidores y ex servidores civiles: asimismo, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se aprobó la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que desarrolla las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 en el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD): Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115° del Reglamento General, corresponde al Órgano Sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, con la cual se pone fin a la instancia;

Que, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, es un órgano desconcentrado de ejecución, dependiente de la Gerencia General del Gobierno Regional de Ayacucho, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía técnica, económica y administrativa, constituido como una Unidad Ejecutora del Pliego Gobierno Regional de Ayacucho, creado mediante Ordenanza Regional N° 012-2008-GRA/CR, siendo una alternativa más eficiente para el desarrollo de la región;

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, en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil;

Que, los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento son los siguientes:

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL SERVIDOR

- 1.1. Que, mediante **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 004-2024-GRA-GG/PRIDER-DG**, de fecha 12 de diciembre 2024, el órgano Instructor, remite Informe sobre Determinación de Responsabilidad Administrativa Disciplinaria.
- 1.2. Que, se tiene de la revisión de autos que con **CARTA DE INICIO DE PAD N° 07-2024-GRA/PRIDER/AD**, de fecha 12 de setiembre de 2024; **SE APERTURA PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**; al servidor **OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS** por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, establecido en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el inciso d) "Las demás que señala la Ley"
- 1.3. Que, mediante **Informe de Precalificación N° 33-2024-GRA/PRIDER-OA-UP-ST**, de fecha 09 de setiembre de 2024, se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario del Exp. Adm. N° 15-2024-PRIDER-ST-PAD.
- 1.4. Que, mediante **INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP** de fecha 19 de agosto de 2024, donde el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de los 14 servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 12 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario-PAD.

II. LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA

2.1. LA FALTA INCURRIDA

Conducta investigada contra el servidor **OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS** en su condición de **DIRECTOR DE INFRAESTRUCTURA - PRIDER**; se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Artículo 85° Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

Literales

d) “Las demás que señale la ley”

➤ **Ley N° 27815 “Ley de Código de Ética de la Función Pública”.**

Incumplió el numeral 6. Del artículo 7° Deberes de la Función Pública, que señala sobre la Responsabilidad: *“Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.*

El servidor imputado, en su condición de **DIRECTOR DE INFRAESTRUCTURA**, por haber dispuesto la retención de remuneración de 14 servidores sin justificación y sustento legal. Por ende, dicha conducta es reprochable, no ha desarrollado su función a cabalidad, verificándose el motivo de la retención de los 14 trabajadores, si contaba con el sustento legal para proceder con dicha retención.

• **Constitución Política del Perú**

Incumpliendo lo establecido el Artículo 23 y 24 de la Constitución Política del Perú: *“Ninguna relación Laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.*

El servidor imputado habría omitido lo establecido en la norma, **AL NO HACER** la evaluación adecuada respecto a la retención de su remuneración de los 14 servidores, sin un sustento legal, posterior a la denuncia hecha el 05 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que la entidad del PRIDER, presuntamente, dispuso la retención de la remuneración de la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, en tal virtud se solicitó que remita información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado. Así, el derecho a la percepción de la remuneración, además de ser elemento esencial originado por el vínculo especial entre los servidores civiles y las entidades, se trata principalmente de un derecho fundamental de carácter irrenunciable para estos, dado que está dirigido a cubrir sus necesidades y alcanzar su bienestar tanto material como espiritual.

• **Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

Además, incumplió el Principio de Legalidad, el mismo que debe regir toda actuación en la administración pública, conforme prevé el numeral 1.1. del artículo IV del Título Preliminar del Texto





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 12 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

Único Ordenado de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado con Decreto Supremo N. ° 004-2019-JUS, que señala: *"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley, y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que le fueron conferidas"*.

El servidor imputado habría omitido lo establecido en la norma, al no hacer la evaluación adecuada respecto a la retención de su remuneración de los 14 servidores, sin un sustento legal, posterior a la denuncia hecha el 05 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, presuntamente, dispuso la retención de la remuneración de la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, Posteriormente, mediante el Memorando Múltiple N° 76-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, de fecha 11 de agosto de 2022, se exhortó al Director de Administración y Finanzas y Jefa de la Unidad de Tesorería del PRIDER a efectuar los trámites administrativos correspondientes para proceder con el pago de las remuneraciones. En cuanto a la retención de la remuneración de la denunciante, vistos los documentos remitidos por el PRIDER, se infiere QUE ESTA FUE EFECTUADA SIN JUSTIFICACION y/o sustento legal alguno, situación a partir de la cual el PRIDER dispuso que se realice los trámites administrativos correspondientes a fin de que se efectuó el pago de la remuneración de los catorce (14) servidores.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Como resultado de la evaluación a los hechos expuestos en el Expediente Administrativo N° 15-2024-PRIDER-ST-PAD, se ha identificado la existencia de indicios de irregularidades que ameritan que la Entidad adopte acciones, los mismos que se describen a continuación:

Que, mediante INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto de 2024, el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de los 14 servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario-PAD.

Que, mediante OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención de la Remuneración de la señora Liz Yasmín Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022.

A través del Oficio N° 003135-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 22 de agosto de 2022, notificado el 23 de agosto de 2022, la GDSRH inició una acción de supervisión posterior al PRIDER, en el marco de la Directiva "Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional de Servicio Civil", aprobada por acuerdo de Concejo Directivo formalizado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000078-2020-SERVIR/PE, en tal virtud se solicitó que remita información que dé cuenta del presunto incumplimiento denunciado. Así, el derecho a la percepción de la remuneración, además de ser elemento esencial originado por el vínculo especial entre los servidores civiles y las entidades, se trata principalmente de un derecho fundamental de carácter irrenunciable para estos, dado que está dirigido a cubrir sus necesidades y alcanzar su bienestar tanto material como espiritual.

En el presente caso, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural integrado, presuntamente dispuso la retención de la remuneración de la servidora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, se advierte que la denunciante laboró desde el 1 de julio hasta el 31 de julio de 2022, bajo el régimen del decreto Legislativo N° 276, desempeñándose en el cargo de Auxiliar Administrativo.

De la revisión efectuada al informe N° 360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 4 de agosto de 2022, el Residente de Obra Ing. Juan W. Gamarra Aronés, informa al Director de Administración y la Jefa de Tesorería sobre la retención de pago mensual correspondiente a julio de 2022, al siguiente personal técnico, hasta que presenten sus Informes Mensuales de la obra, indicando los nombres de los 14 trabajadores de la obra: " Saldo de obra: Componentes canales de proyecto: Construcción del sistema de riego LAGUNA USTUNACCOCHA-





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 12 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

Ayacucho", para lo cual adjuntó el requerimiento absuelto y corregido, indicando para su conocimiento y fines pertinentes, con dicho informe se dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmin Cárdenas Medina.

Posteriormente, mediante el Memorando Múltiple N° 76-2022-GRA-GG/PRIDER-DG, de fecha 11 de agosto de 2022, se exhortó al Director de Administración y Finanzas y Jefa de la Unidad de Tesorería del PRIDER a efectuar los trámites administrativos correspondientes para proceder con el pago de las remuneraciones. En cuanto a la retención de la remuneración de la denunciante, vistos los documentos remitidos por el PRIDER, se infiere QUE ESTA FUE EFECTUADA SIN JUSTIFICACION y/o sustento legal alguno, situación a partir de la cual el PRIDER dispuso que se realice los trámites administrativos correspondientes a fin de que se efectúe el pago de la remuneración de los catorce (14) servidores en la cual se encuentra incluida la denunciante, trámite de pago que se materializó a través de la Carta Orden Electrónica 084, por el monto de S/. 2,436.71 (Dos mil cuatrocientos treinta y seis y 71/100 Soles), correspondiente a la remuneración del mes de julio de 2022 de la denunciante, el cual se procesó el 12 de agosto de 2022.

2.3. LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA.

OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS, identificado con DNI N° 42095350, en su condición de **DIRECTOR DE INFRAESTRUCTURA** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER, designado mediante Memorando N° 297-2022-GRA-GG-PRIDER-DG (del 15 de julio del 2022 al 31 de diciembre de 2022), por haber dispuesto la retención de remuneración de 14 servidores sin sustento legal. Mediante OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomó conocimiento de que el PRIDER, presuntamente, dispuso la Retención de la Remuneración de 14 servidores (incluida la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina), correspondiente al mes de julio de 2022.

Incumpliendo el Artículo 23 y 24 de la Constitución Política: "Ninguna relación Laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento". "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual".

2.4. SE TIENE COMO MEDIOS PROBATORIOS:

- OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024.
- Informe N°270-2024-GRA-PRIDER/OAJ de fecha 15 de agosto del 2024.
- Informe N°191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto del 2024.

2.5 MEDIOS PROBATORIOS DE DESCARGO:

El servidor **OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS**, en su condición de **DIRECTOR DE INFRAESTRUCTURA** del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, **no** presentó medios probatorios.

2.6 DESCARGO Y EL INFORME ORAL DEL SERVIDOR OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS

2.6.1 DEL DESCARGO DEL IMPUTADO SE DESPRENDE:

El servidor imputado, habiendo sido notificado válidamente, la **Carta de Inicio de PAD N° 07-2024-GRA/PRIDER/AD**, el 12 de setiembre del 2024, **NO PRESENTÓ** su descargo, a mérito a ello se invoca, en el cuarto párrafo del artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del Reglamento de la Ley N° 30057 de la Ley del Servicio Civil, señala: "vencido el plazo sin la presentación de los descargos el expediente queda listo para ser resuelto" concordante con lo dispuesto en el numeral 16.2) del artículo 16° de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 12 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

2.6.3 DEL INFORME ORAL DEL IMPUTADO SE DESPRENDE:

El servidor imputado, **no presentó su solicitud de Informe Oral**. Pese habersele notificado válidamente el INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 004-2024-GRA-GG/PRIDER-DG, mediante Carta N° 95-2024-GRA-PRIDER-OA-UP, de fecha 12 de diciembre de 2024.

III. DE LA SANCIÓN A IMPONER

De conformidad a lo dispuesto por los artículos 87°, 91°, numeral 93.1), 93.2), 93.3) del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 102°, 103°, inciso a) del artículo 106° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; amerita la imposición de una sanción disciplinaria conforme a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, previsto en los numerales 6) y 7) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo cual el **ÓRGANO INSTRUCTOR PROPONE para OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS**, en su condición de **Director de Infraestructura**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER,

Se **IMPONGA** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA (30) DÍAS**, en su condición de **Director de Infraestructura**, del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, de aquel entonces al momento de cometer la falta disciplinaria, por estar acreditada su responsabilidad administrativa por la comisión de falta de carácter disciplinario establecida en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Que, haciendo un análisis de todo lo acotado, el servidor **OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS**, de acuerdo a la revisión y evaluación de los documentos que se encuentran dentro del presente expediente, y teniendo en cuenta lo evaluado logra desvirtuar en parte las faltas imputadas en su contra; habiendo analizado y teniendo en cuenta sus antecedentes, así como, la naturaleza de la infracción, y en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91°, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador **SE APARTA PARCIALMENTE** la sanción propuesta por el Órgano Instructor, y, **DECIDIENDO** imponer la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DÍAS**, al servidor Osorio Ordoñez Nicolas.

EN ESTE SENTIDO, considerando lo establecido en el citado artículo 91° de la Ley, este Órgano Sancionador cumple con motivar de manera expresa y clara la presente resolución de imposición de sanción; del mismo modo, este Órgano Sancionador en cumplimiento del artículo 103° del citado cuerpo legal, se ha verificado que el citado servidor imputado no le alcanza ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sin embargo, al momento de imponer la sanción se ha observado lo establecido en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y en relación al artículo 87°, precisando que se ha considerado para aplicar la sanción del servidor Osorio Ordoñez Nicolas la condición y/o criterios siguientes señalados en el Artículo 87 de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil: Literal se desprende lo siguiente:

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	ACREDITACIÓN
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se configura esta condición; el servidor OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS, en su condición de Director de Infraestructura del PRIDER, por haber dispuesto la retención de remuneración de 14 servidores sin sustento legal. Cabe mencionar que mediante OFICIO N° 005650-2024-SERVIR-GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, informa que, el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención de la Remuneración de 14 servidores (incluida la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina), correspondiente al mes de julio de 2022.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se configura





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 12 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	Se configura esta condición, por cuanto el servidor OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS , al momento de la comisión de la falta de carácter disciplinario ostentaba el cargo de Director de Infraestructura del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, por lo que contaba con la especialidad en cuanto a la funciones que realizaba, y la experiencia necesaria.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	Las circunstancias en las que se comete la falta es cuando el servidor ostentaba el cargo de Director de Infraestructura del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, Que, mediante INFORME N° 191-2024-GRA-GG-PRIDER/OA/UP de fecha 19 de agosto de 2024, el Jefe de Personal informa sobre la retención de remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de los 14 servidores en el que se encuentra la denunciante, recomienda determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de quienes resulten responsables e iniciar el procedimiento admirativo disciplinario-PAD. En el presente caso, el PRIDER, presuntamente dispuso la retención de la remuneración de la servidora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, se advierte que la denunciante laboró desde el 1 de julio hasta el 31 de julio de 2022, bajo el régimen del decreto Legislativo N° 276, desempeñándose en el cargo de Auxiliar Administrativo. De la revisión efectuada al informe N° 360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 3 de agosto de 2022, se desprende que el PRIDER dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmin Cárdenas Medina.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se configura
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se configura
g) La reincidencia en la comisión de la falta	No se configura
h) La continuidad en la comisión de la falta	No se configura
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser caso.	No se configura



Por cuanto la conducta desplegada por el citado servidor se encuentra tipificado en el **Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, que establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, **Artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en su literal d) “Las damas que señala la Ley”**.

Habiendo efectuado la revisión, evaluación y análisis de los documentos sometidos a consideración, pudiendo agregar la documentación o medios probatorios, indicios u otros elementos que estime pertinentes, en ese orden de ideas, se ha revisado, evaluado medios de prueba constituyéndolas para la identificación, individualización y otros. Con la finalidad del esclarecimiento de los hechos imputados al Servidor Osorio Ordoñez Nicolas, en su condición de Director de Infraestructura, Señalar que de acuerdo al OFICIO N° 005650-2024-SERVIR- GDSRH de fecha 12 de agosto de 2024, donde la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos informa al Director General del PRIDER, sobre la denuncia de fecha 5 de agosto de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH), tomo conocimiento de que el PRIDER, Presuntamente, Dispuso la Retención de la Remuneración de la señora Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 12 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

2022. Así mismo, señal que de acuerdo al Memorando N°76-2022-GRA-GG/PRIDER-DG de fecha 11 de agosto de 2022, donde pone en conocimiento que el documento de referencia (Informe N°360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO) deviene de irregular, toda vez que no cuenta con autorización del Director de Infraestructura en calidad de jefe inmediato, las retenciones de pago son ilegales, cuando estas no cuentan con sustento legal. Frente a lo señalado se verifica que el documento Informe N°360-2022-GRA-DI/JWGA-RO, se envió sin respetar el orden jerárquico que corresponde en la tramitación de un pago, dicho informe debió ser dirigido al jefe inmediato, en este caso al Director de Infraestructura, y no así al administrador, pero dicho actuar no justifica el desconocimiento del servidor imputado, debido a que el cómo director de infraestructura tiene conocimiento de los hechos que acontecen dentro de las obras, y mas si se trata de retenciones de pago ilegales, cuando estas no cuentan con sustento legal.

Aunado a ello, señalar que el **principio de predictibilidad**, la autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que, a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Crear las bases para generar confianza en los administrados frente a las actuaciones de la Administración Pública. Por ello el principio de Legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional (TC) ha manifestado: "El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no se encuentra previamente prevista en la ley, así como, también prohíbe que se aplique una sanción si ésta no se encuentra determinada por la ley, en principio el pronunciamiento del TC establece tres principios: 1) la Existencia de una Ley (Lex Scripta), 2) Que la ley sea anterior a la conducta reprochable al hecho sancionado, (Lex Praevia) y 3) Que la Ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (Lex Certa)", a partir del pronunciamiento que antecede toda conducta reprochable debe ser evaluada y revestida bajo los lineamientos que forman parte de las directrices del TC. Por tanto, referente a todo lo expuesto este Órgano SANCIONADOR, luego de la revisión de los medios probatorios documentales, hizo la identificación del imputado y de los hechos que dieron lugar al inicio del PAD, para luego identificar y tipificar la falta imputada de acuerdo a la Ley de Servicio Civil vigente. Por ello, 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 general.



Asimismo, resulta necesario señalar que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del TUO Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 246° de la Ley N° 27444¹ establece al principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuentas los medios a emplear y los fines

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS Título Preliminar

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4 Principio de Razonabilidad.- 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".

"Artículo 246°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción; f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."



RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 12 -2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

públicos a ser tutelados. Por ende, el servidor debió tener conocimiento de que el personal Técnico, no estaba cumpliendo con presentar los Informes Mensuales solicitados por sus superiores, por ello se realizó la retención de acuerdo al informe N°360-2022-GRA-PRIDER-DI/JWGA-RO de fecha 4 de agosto de 2022, donde la entidad PRIDER dispuso la retención del pago de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2022 de catorce (14) servidores en el que se incluye a Liz Yasmin Cárdenas Medina, correspondiente al mes de julio de 2022, el servidor imputado como jefe inmediato del residente y supervisor de obra conoció respecto a los informes presentados sobre la retención de pago correspondiente al mes de julio de 14 trabajadores, Como Director de Infraestructura, contaba con la especialidad en cuanto a sus funciones que realizaba y la experiencia necesaria, donde debió verificar si dicha retención de remuneración del mes de julio de 2022 de los 14 trabajadores en el que se encuentra incluida la denunciante, fueron sin justificación y/o sustento Legal.

Por todas las consideraciones expuestas, de acuerdo a la Ley 30057 Ley del Servicio Civil en su Artículo 91. Establece la Graduación de la sanción: 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. Adición a ello el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, el literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. Por ello los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable.

Que, al amparo de lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, este Órgano Sancionador:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER para el servidor **OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS**, identificado con DNI N° 42095350, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DÍAS** en su condición de **Director de Infraestructura del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER**, por los hechos imputados mediante **CARTA DE INICIO DE PAD N° 07-2024-GRA/PRIDER/AD**; y el **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 004-2024-GRA-GG/PRIDER/DG**. Siendo eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme lo establece el Artículo 116° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución. Por la comisión de las faltas previstas en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO: REMITIR, a la Oficina de Personal del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER, una copia de la presente resolución, a efectos que sea insertada en el legajo personal del servidor **OSORIO ORDOÑEZ NICOLAS**, identificado con DNI N° 2095350, y, una vez que, la presente resolución haya quedado consentida o confirmada en segunda instancia administrativa, se proceda con su inscripción, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de conformidad con el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil², concordante con Decreto Legislativo N° 1295, Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y su Reglamento³.

² Artículo 98 Registro de sanciones de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

³ Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295 que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública

Artículo 6.- Obligaciones de las entidades públicas respecto al Registro y procedimiento de inscripción. (...) 6.2. El procedimiento para la inscripción de las sanciones administrativas es el siguiente:

1. La autoridad administrativa que impone la sanción o que la confirma en segunda instancia, remite copia del acto administrativo a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, de la entidad que impuso la sanción, en el plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir de que hayan quedado firmes o que hayan agotado la vía administrativa. En el caso de las sanciones de suspensión, dicho plazo se cuenta a partir de que el acto administrativo haya sido debidamente notificado al sancionado, dejando la Entidad que sancionó y autoridad que impuso la sanción, bajo responsabilidad, constancia en el registro sobre si la sanción administrativa registrada es o no firme, o si ha sido objeto de un recurso administrativo.

2. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, a través del usuario del aplicativo del Registro, inscribe en el Registro la información descrita en el artículo 5 del presente Reglamento, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.





RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 12-2025-GRA-GG-PRIDER/OA-UP

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente resolución a la servidora, en la forma prevista en el Artículo N° 21 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 aprobada por D.S N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR, al mencionado servidor que, de conformidad con el artículo 117° y siguientes del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, los servidores civiles podrán interponer los recursos impugnatorios de reconsideración o de apelación que dispone la Ley, ante este Órgano Sancionador, en el plazo máximo de 15 días hábiles que serán contados a partir del día siguiente de la notificación con la presente resolución, para que sea resuelto por este mismo Órgano Sancionador o el Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.

ARTÍCULO QUINTO: REMITIR a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD de los Órganos Instructores del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado – PRIDER, copia de la presente resolución previo al diligenciamiento de la notificación señalada, así como el expediente administrativo original; a fin de custodiar el expediente según corresponda.

ARTÍCULO SEXTO: ENCARGAR al responsable del Portal Transparencia su publicación según corresponda, con las formalidades de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, EJECÚTESE Y CÚMPLASE.

Gobierno Regional de Ayacucho
Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural
Integrado PRIDER
Econ. Katia Carolina Marquez Nuñez
JEFE DE PERSONAL