



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



RESOLUCION DIRECTORAL N° **056** -2022-GRAP/DRADM-OF.RR.HHyE

Abancay,

18 MAR. 2022

VISTO:

El expediente N° 457-2021-STPAD, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 41-2021-STPAD de fecha 10 de noviembre del 2021 recibido por el Sub Gerente de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Rural, Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado al servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, el día 29 de diciembre del 2021, Informe Final N° 01-2022-GR.APURIMAC/SGSFLPR del 14 de febrero del 2022, recibido por la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, el día 21 de febrero del 2022, y demás antecedentes que obran en el expediente del Procedimiento Administrativo, por la falta disciplinaria, **tipificado en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil: “las demás que señale la ley”, concordante con el artículo N° 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, por haber transgredido la Ley N° 27815 artículo 8° numeral 2) “Obtener Ventajas Indevidas”.**

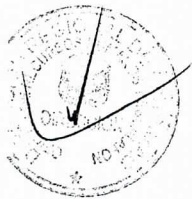
CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: *“El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento”*; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-014-PCM, (en adelante RGLSC) expresa: **“La responsabilidad administrativa disciplinaria...”; así mismo, el Artículo 102° del RGLSC señala: “Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el Artículo 88° de la Ley N° 30057 -LSC...” y el Artículo 115° del RGLSC establece que: “La resolución del Órgano sancionador, se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;**

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por parte de la entidad;

Que, de los antecedentes y documentos que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 41-2021-STPAD de fecha 10 de noviembre del 2021, 2) Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado al servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, el día 29 de diciembre de 2021, sobre el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, 3) Informe Final N° 01-2022-GR.APURIMAC/SGSFLPR, del 14 de febrero del 2022, donde el Órgano Instructor remitió el Informe Final de la Fase Instructiva al Órgano Sancionador, recibido el 14 de febrero del 2022, 4) Carta N° 012-2022-GRAP/07.01/OF.RR.HH notificado con fecha 24 de febrero del 2022, se puso de





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



conocimiento del referido servidor la Conclusión de la Fase Instructiva del PAD, comunicándole que puede solicitar su Informe Oral de considerarlo necesario;

Que, en atribución a lo señalado en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (LSC), su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional de Apurímac, en adelante la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del GORE, ha establecido en el Informe de Precalificación N° 41-2021-STPAD, de fecha 10 de noviembre del 2021, que de la identificación de la falta imputada, así como de la Norma Jurídica presuntamente vulnerada, se señala lo siguiente: Conforme a los hechos antes expuestos, se identifica presunta responsabilidad administrativa del servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, responsable de Saneamiento de la Agencia Zonal de FORPRAP Andahuaylas del Gobierno Regional de Apurímac, derivada del deber infringido previsto en el literal q) del artículo 85° de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil, falta de carácter disciplinario, por haber transgredido los numerales 6) artículo 7° que a la letra dice: "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública" y el numeral 2) artículo 8° donde literalmente dice: "Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia";

Que, a través de la comunicación de apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 12 de noviembre del 2021, se cumplió con notificar el día 29 de diciembre del 2021, al servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, el inicio del procedimiento Administrativo Disciplinario por la falta precalificada y se le otorgó el plazo de cinco (05) días para que presente su descargo por escrito y acompañe los medios probatorios que considere pertinente; no obstante, pese a estar debidamente notificada, el servidor procesado ha presentado sus descargos a las imputaciones señaladas en su contra en fecha 07 de enero del 2022, ello de conformidad con el Oficio N° 556-2021-GR.APURIMAC/SGSFLPR, emitido por la Sub Gerencia de Desarrollo Económico; y, el Informe N° 24-2021-GRAP/SGSFLPR-ADM-HBQH, emitido por el administrador de la Sub Gerencia de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Rural, respectivamente;

Que, en ese sentido, se investiga al servidor civil servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, por la comisión de falta tipificada en el literal q), del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en el extremo que dicta: " **Artículo 85°1.- 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: (...) q) "Las demás que señale la ley" (**PRINCIPIO DE TIPICIDAD DE LA FALTA**) concordante con el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, por haber transgredido la Ley N° 27815 - Ley de Código de ética de la Función Pública artículo 8° "Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia";

Que, al respecto, de los actuados administrativos se desprende que el órgano instructor a través del Informe Final N° 01-2022-GR.APURIMAC/SGSFLPR, del 14 de febrero del 2022, ha señalado que de evaluación efectuada en el presente procedimiento administrativo disciplinario se ha advertido que el servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, ha incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el inciso q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y **RECOMIENDA** se imponga la sanción administrativa disciplinaria de DOCE (12) MESES DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES, conforme a lo establecido en el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, respectivamente;

Que, surtidas todas las etapas contempladas en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y no observándose causal de nulidad que invalide los actuados, este despacho procede a decidir las presentes diligencias, en primera instancia, respecto de la conducta imputada al servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON** que para la época de los hechos tenía la condición de Responsable de Saneamiento Físico de la Oficina Zonal de Andahuaylas del Gobierno Regional de Apurímac;

¹ Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



Que, sin embargo, en todo procedimiento administrativo, y con mayor razón en los disciplinarios, la autoridad a cargo del procedimiento debe tener presente que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, reconocen los **principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente; según los cuales, la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que realicen todas las medidas probatorias que permitan obtener una conclusión acorde a la realidad;**

051

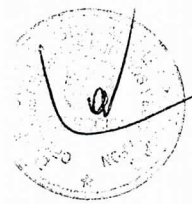
Que, en consonancia a los principios antes citados, el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que **la fase sancionadora del PAD, esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.** Es por ello, **que aun cuando el procesado no haya realizado sus descargos, es obligación del órgano sancionador llevar cabo el análisis de los medios probatorios que obran en el expediente, a efectos de determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil;**

Que, de lo expuesto en el artículo antes citado y considerando que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios probatorios, a efectos de dilucidar si estos resultan ser idóneos, pertinente y útiles, o en su defecto, adolecen de alguna ilicitud, que puedan viciar el curso del procedimiento disciplinario;

Que, en ese sentido, el asunto objeto de debate se centra en determinar si fue irregular la conducta del servidor procesado **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, quien, según el acto de imputación de cargos, entonces en ese orden de ideas que la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley N° 27815, ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos son los que deben regir la actividad de todos los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no. A revisión del numeral 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815 (Obtener Ventajas Indevidas Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia), podemos advertir que la prohibición contemplada contiene tres elementos. En cuanto al primero, objetivo, está relacionado con las acciones propias del servidor, que en este caso es obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas. Al respecto, la Real Academia Española define la palabra "obtener" como "alcanzar, conseguir y lograr algo que se merece, solicita o pretende". Por otra parte, el término "procurar" implica hacer diligencias o esfuerzos para que suceda lo que se expresa. El tercer elemento para la configuración de la prohibición es el medio por cual se procura la obtención del beneficio o ventaja, que en este caso sería el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia;

Que, en ese sentido, lo que la falta en cuestión sanciona la correcta diligencia del servidor público, quien en el presente caso, el elemento objetivo no necesariamente implica que el trabajador obtenga un beneficio o ventaja, sino que basta pretender (procurar) obtenerlas, desplegando sus esfuerzos para conseguir dicho fin. En tal medida, la prohibición no es finalista;

Que, sobre el particular del análisis de los medios probatorios que sirven como sustento para la imputación de cargos al procesado se tiene el Informe Legal N° 05-2021-SGSFLRP-AND-JEFE-RAOC, emitido por el Jefe de Oficina Zonal I - Andahuaylas, el cual lo concerniente a la denuncia del Caso N° 44-2021 a nivel fiscal del servidor procesado, correspondiente a la denuncia del Sr. Rigoberto Loayza Leyva, quien manifiesta que el denunciado le pidió la suma de S/. 2,500.00 soles, en su condición de responsable de Saneamiento Físico, prometiendo formalizar sus predios ante Registros Públicos en dos meses, y que para ese trámite el usuario entrega como adelanto la suma de S/. 1,000.00 soles al servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, del cual se concluye, que infringió la norma, puesto que su actuar es el incurrir en una prohibición ética;





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



Que, resulta importante precisar que la falta disciplinaria se estructura a partir de la infracción del deber funcional, el cual es definible como la modalidad de ejercicio de función pública el cual debe ejecutarse de forma ajustada a nuestro orden Jurídico; ahora bien, frente a la falta disciplinaria imputada, el servidor procesado ha presentado sus descargos, con Carta de fecha 06 de enero del 2022; por tanto, en consideración a los hechos denunciados y los medios probatorios valorados en esta fase sancionadora, se arriba a la conclusión que la conducta ilícita disciplinaria cometida por el servidor procesado se encuentra acreditado; por lo que corresponde aplicar la sanción por la falta cometida;

056

Que, debe señalarse además que la ilicitud disciplinaria viene dada por la afectación del deber funcional exigible del servidor público, deber funcional que posibilita el cumplimiento de los fines del Estado, lo cual refuerza lo consignado en el artículo 39° de la Carta Política de 1993, según el cual *"Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación"*;

Que, asimismo, debe tenerse en cuenta que en materia disciplinaria las conductas sólo son sancionables a título de dolo o culpa; en ese sentido, es obligación de este órgano sancionador realizar el análisis subjetivo de la culpabilidad; al respecto, conforme a las pruebas allegadas al proceso no vislumbra este despacho el elemento cognoscitivo y volitivo en la comisión de la conducta cuestionada como falta disciplinaria en la imputación de cargos que pueda derivar el carácter doloso de la misma;

Que, en ese sentido la conducta del servidor civil **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, quebranta uno de los deberes básicos la buena fe laboral y los fines esenciales que tiene esta Institución; ahora bien, en cuanto al fondo del asunto, debemos señalar que los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo actuar. Les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado;

Que, de lo señalado en los párrafos precedentes, así como de los medios probatorios que obran en el expediente del presente procedimiento disciplinario, se advierte una conducta que denota una ilicitud administrativa por parte del servidor civil, ello mediante el uso de su cargo, para obtener ventaja indebida por así y para otros, en razón que, existe en el expediente administrativo impresiones de capturas de llamadas entrantes y salientes del whassap del número 964159491 (César Augusto Santana Baldeon), además se debe considerar la aceptación tácita de haber recibido dinero para los trámites, esto en perjuicio del buen funcionamiento de esta Institución;

Que, estando de acuerdo a lo analizado por el órgano Instructor del presente proceso y viendo de los actuados que el servidor procesado, no desvirtuó los cargos imputados, por el contrario, ha quedado evidenciado que resulta responsable de haber transgredido lo normado en el **numeral 2) artículo 8° "Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia"**, del **literal q) Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, en mi calidad de órgano Sancionador corresponde sancionarlo de conformidad con lo dispuesto por el numeral 6.17.14 la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC y el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, estando a las consideraciones precedidas, así como el Informe N° 01-2022-GR.APURIMAC/SGSFLPR, del 14 de febrero del 2022, donde el Órgano Instructor remitió el Informe Final de la Fase Instructiva, y, estando el marco legal previsto y de la verificación de los actuados **propone aplicar al servidor CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOCE (12) meses**, conforme lo establecido en el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, sin embargo, con respecto a la imposición de la sanción, en el plano estrictamente legal, el art. 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que: *"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente*





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

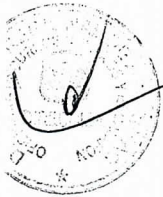


correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”;

050

Que, en esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87° precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, y se determina evaluando las siguientes condiciones: a) *Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado* b) *Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento*; 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*; d) *Las circunstancias en que se comete la infracción*; e) *La concurrencia de varias faltas*; f) *La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas*; g) *La reincidencia en la comisión de la falta*; h) *La continuidad en la comisión de la falta*; i) *El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso*”;

Que, en el plano Constitucional se debe recordar que los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú², 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**. De esta forma, se puede colegir que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la *gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante*;



Que, en ese sentido el literal b) del art. 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, con respecto a la fase sancionadora, señala: Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento;

Que, en tal contexto, de los enunciados antes citados, resulta necesario que para imponer la sanción al infractor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, se debe considerar los criterios aplicables para la determinación de la sanción contemplados en el numeral 6.10.4., de la Directiva, concordante con las condiciones previstas en el artículo 87° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el cual señala los criterios para la determinación de la sanción, por cuanto la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, y que la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción por lo que, se ha desarrollado el análisis siguiente:



- ❖ **Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.**- En torno a dicho criterio, se ha evidenciado una afectación al interés general que se constituye como un bien jurídico merecedor de protección especial, pues constituye el pilar de las relaciones suscitadas en la Administración Pública y la ciudadanía, por el hecho de incurrir en la prohibición ética, en virtud de la cual todo servidor público está prohibido de obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas para sí; cuando éste debió con sus acciones que reflejen honestidad y confianza, fortaleciendo con ellos la imagen de los servidores públicos.
- ❖ **Ocultar la comisión de una falta o impedir su descubrimiento.**- En el presente caso, no se observa que el servidor civil, haya tratado de ocultar su falta.

² Artículo 200°.- *Son garantías constitucionales: (...)*

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio”.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

- ❖ 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 es relación con las faltas mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.- El servidor civil, ostenta el puesto de Responsable de Saneamiento Físico.
- ❖ Las circunstancias en que se comete la infracción.- En el presente caso, se tiene que la infracción se cometió en circunstancias en que el servidor, prestaba servicios de responsable de Saneamiento Físico.
- ❖ La concurrencia de varias faltas.- No existe la concurrencia de varias faltas.
- ❖ La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: No se evidencia la participación en la comisión de la falta, junto otros servidores.
- ❖ La reincidencia en la comisión de la falta: No se aprecian hechos en este sentido.
- ❖ La continuidad en la comisión de la falta: No se configura dicho supuesto.
- ❖ El beneficio ilícitamente obtenido: En el presente caso no se aprecia que con su conducta haya pretendido beneficiarse ilícitamente.

Que, de igual manera, del expediente administrativo y del legajo del servidor, se evidencia que este no ha sido sancionado por una falta relacionados a la prestación del servicio; por tanto, si registrara antecedentes de sanción disciplinaria, lo cual también debe ser tomado en cuenta al momento de imponer la sanción; no obstante, se debe tener presente que el objeto del procedimiento disciplinario, es garantizar una estricta vigilancia en el cumplimiento de los deberes especiales que se imponen a los servidores públicos;

Que, en ese sentido, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PATTC, "(...) **las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)**", en ese sentido la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente;

Que, actuando la suscrita en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido al procesado, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Con la visación de la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón del Gobierno Regional de Apurímac;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SEIS (06) MESES, al servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, identificado con DNI N° 01333635, empleado bajo el régimen Decreto Legislativo N° 1057, por acreditarse su responsabilidad por haber incurrido en la prohibición ética tipificada en el numeral 2) del artículo 8° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y con ello en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, de conformidad con los hechos descritos y analizados en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER, que de conformidad con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, **el servidor infractor CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, tiene su derecho fundamental a la contradicción mediante los Recursos Administrativos, contra la presente Resolución, dentro **DE LOS 15 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES DE SU NOTIFICACIÓN**, conforme a lo dispuesto en el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N°



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



040-2014-PCM. Los recursos administrativos se presentan ante la autoridad que emitió el presente acto (OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON). La Reconsideración (Artículo 118° del Reglamento) lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente Acto (ORGANO SANCIONADOR – OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON). La autoridad que resuelve el recurso de apelación es el TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL (Artículo 118° del Reglamento), respectivamente. 05

ARTICULO TERCERO: INSERTAR, una copia de la presente Resolución como constancia en el Legajo del servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON** empleado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, en el rubro deméritos.

ARTICULO CUARTO: ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón realizar la inscripción de la sanción dispuesta en el Artículo Primero de la presente Resolución, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, ello en mérito al literal a) del artículo 124° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y de conformidad a la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GDSRH "Directiva que aprueba los lineamientos para la Administración, funcionamiento, procedimiento de inscripción y consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, modificada por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC".

ARTICULO QUINTO: DISPONER, la Ejecución de la presente Resolución al día siguiente de la Notificación efectuada al servidor **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**.

ARTICULO SEXTO: DISPONER, se notifique al servidor civil **CESAR AUGUSTO SANTANA BALDEON**, la presente Resolución, para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los Artículos 18°, 19°, 20°, 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON
[Signature]
Abg. *[Signature]* Caballero Utani
DIRECTOR

DISTRIBUCION:

- () ORHyE
- () Interesado
- () S.T
- () LEGAJOS

SRobles