



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Resolución Directoral Regional N° 299 - 2018-GRA/GR-GG-ORADM-ORH

Ayacucho, **20 ABR. 2018**

VISTO:

El informe N° 0136-2018-GRA/GG-ORADM-OAPF, emitido por el Director de la Oficina de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal del Gobierno Regional de Ayacucho, contra el servidor, **WILFREDO ESTEBAN HUAMANI**, en su condición de Vigilante en la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho; conforme los actuados que obran en el **Expediente administrativo N° 93-2016-GRA/ST**, contenido en **(40 folios)**;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley de Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Asimismo, el primer párrafo del artículo 44° de la Ley acotada dispone que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales, se encuentran sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Que, el Título VI del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente a partir del 14 de setiembre del 2014, en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, que desarrolla la temática del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil.

Que, asimismo la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 establece, que a partir de su entrada en vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo régimen del servicio civil, es decir de la Ley N° 30057 y sus normas reglamentarias.

Que, por su parte el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación. En consecuencia, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014.

Que, con fecha 13 de abril de 2018, el Director de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal del Gobierno Regional de Ayacucho, eleva el informe El informe N° 0136-2018-GRA/GG-ORADM-OAPF, **en relación al expediente disciplinario N° 93-2016-**



GRA/ST, en el cual el **ÓRGANO INSTRUCTOR** recomienda el **ARCHIVO** definitivo del presente proceso disciplinario, por **NO** corresponder lugar la imposición de sanción, al procesado **Sr. JESÚS TINEO CÁCERES**, en su condición de Conductor de Vehículo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de ese entonces, y, se remite el citado informe a este Órgano Sancionador para que se **apruebe y oficialice la recomendación**, conforme a las competencias establecidas en el artículo 93°, numeral 93.1) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con lo dispuesto en el inciso 17.3 del artículo 17° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, por los fundamentos que a continuación se detalla:

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

Que, mediante Oficio N° 462-2016-GRA-GG-GRDS/DRTPE (fs.04), el Mg. Miro R. Castro La Torre – Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo remite a la Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho copia del acta de abandono de trabajo del TAP. Jesús Tineo Cáceres, mencionando que: “(…), y en mérito al informe N° 159-2016-GRA-DRTPE/OTA, remitido por el Responsable de la Oficina Técnica Administrativa de ésta Dirección Sectorial, remito la copia fedatada del acta de abandono de trabajo realizado con fecha 08 de junio del presente año al TAP. JESÚS TINEO CÁCERES, trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, bajo el régimen N° 1057 CAS, quien viene cumpliendo las funciones de servicios generales y apoyo a conductor, (…).”.

Que, mediante Decreto N° 8300-GRA/ORADM-ORH (fs.4 vuelta), la Directora de Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, dispone derivar la presente investigación administrativa y demás antecedentes documentarios a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Sancionadores del Gobierno Regional de Ayacucho, para evaluación, calificación e inicio del deslinde de responsabilidades administrativas.

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

Que, con Carta N° 025-2017-GRA/GR-GG-GRDS-DRTPE-DR, de fecha 23 de mayo de 2017, se comunica el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el **Sr. JESÚS TINEO CÁCERES** – Conductor de Vehículo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de ese entonces, por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario:

3.1. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA:

Servidor, **Sr. JESÚS TINEO CÁCERES** – Conductor de Vehículo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de ese entonces, ha incurrido en:

La presunta comisión de **FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO prevista en el literal n) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, que señala: “EL INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DEL HORARIO Y LA JORNADA DE TRABAJO”**; porque de los actuados se advierte que existen indicios que hacen presumir que el servidor **Sr. JESÚS TINEO CÁCERES** – Conductor de Vehículo de



la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, habría incurrido en abandono a su puesto de trabajo el día 08 de junio del 2016, a horas 10:30 am, tal como consta en el Acta de Abandono de Trabajo, que obra a fojas 02, en el cual se deja constancia que el encausado habría incumplido con las órdenes encomendadas por la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo sin mediar justificación alguna, asimismo en las órdenes incluía el recojo con la camioneta, de placa PIA-057 al personal que asistió a la I.E. Mariscal Cáceres con la finalidad de realizar el Taller referido a la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil ya que a dicho evento se constituyó la Directora (e) Janidee Berye Quispe Palomino, la Mag. María Luisa Canelo Huasasquiche; por lo que, presuntamente el encausado habría incurrido en abandono a su puesto de trabajo al haber estado en la I.E. Mariscal Cáceres para el recojo del personal que asistió al Taller referido a la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil. Del hecho expuesto es evidente que el encausado incumplió con lo dispuesto en el Artículo 16º, 17º y 18º del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Ayacucho, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 735-2015-GRA/GR, de fecha 15 de octubre del 2015, por cuanto, ha incumplido con la jornada y el horario de trabajo establecidos en el Artículo 16º del presente Reglamento; por lo que, el encausado al haberse ausentado de las 10:30 am, habría hecho el abandono de su puesto de trabajo, y de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 18º del Reglamento ya citado, el encausado está obligado a respetar y cumplir la jornada y el horario de trabajo establecidos en el Artículo 16º del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Ayacucho.

NORMA JURÍDICA VULNERADA:

1. Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

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:

Inciso n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE LA SUSTENTAN:

Que, luego de efectuar la revisión, análisis y valoración de las pruebas que obran en el expediente disciplinario; este Órgano Instructor eleva el presente informe determinando lo siguiente:

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, de los antecedentes documentarios que obran en el expediente administrativo, se advierte la existencia de los siguientes elementos de prueba que evidencian indicios de la comisión de faltas de carácter disciplinaria, conforme al siguiente detalle:

Que, a fojas 04 obra la Adenda al Contrato Administrativo de Servicios N° 136-2016-GRA-SEDE CENTRAL, de fecha 28 de abril del 2016, con las siguientes cláusulas:



CLÁUSULA SEGUNDA: ANTECEDENTES

- a) Con fecha 05 de Febrero del 2016, **LA ENTIDAD** y **EL CONTRATADO** suscribieron el Contrato Administrativo de Servicios N° 136-2016-GRA-SEDE CENTRAL, con el objeto de que **EL CONTRATADO** preste servicios a **LA ENTIDAD** bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 como **CONDUCTOR DE VEHÍCULO**, en la unidad orgánica de la Dirección regional de Trabajo y promoción del Empleo, del 04 de Enero al 31 de Marzo del 2016.
- b) (...).

CLÁUSULA TERCERA: PRÓRROGA DEL CONTRATO

Por el presente documento, **LA ENTIDAD** y **EL CONTRATADO** acuerdan prorrogar el Contrato Administrativo de Servicios a que se hace referencia en la cláusula anterior por tres (03) meses, del **01 de Abril del 2016 al 30 de Junio del 2016**.

Que, a fojas 03 obra el Informe N° 159-2016-GRA-DRTPE/OTA, de fecha 20 de junio del 2016, mediante el cual el Sr. Roberth E. Rico Quispe – Responsable de OTA de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo remite al Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo el Acta de abandono de trabajo, mencionando que:

Primero: Con fecha 08 de junio el Servidor Público JESÚS TINEO CÁCERES, realizó abandono de trabajo a horas 10:00 a.m.; tal falta se encuentra detallada en el ACTA DE ABANDONO adjunto al presente donde se detalla las ocurrencias ocurridas.

Segundo: Con fecha 08 de junio se emite el Memorando N° 029-2016-GRA-DRTPE-OTA; a través de este documento se realiza la llamada de atención al servidor público JESÚS TINEO CÁCERES.

Solicito a su despacho a fin de poder emitir la presente al área de recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho para que tome conocimiento y proceda de acuerdo al reglamento Interno de Trabajo (RIT).

(...).

Que, a fojas 02 obra el Acta de Abandono de Trabajo, de fecha 08 de junio del 2016, en el cual se menciona: "El día de hoy 08 de Junio del 2016 a horas 10:30 a.m. se constata que el Trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo JESÚS TINEO CÁCERES (...), quien cumple funciones adscrito a la Oficina Técnica Administrativa de la DRTPE sin mediar justificación alguna incumplió con las órdenes encomendadas por esta Oficina, en los cuales incluía el recojo con la camioneta, de placa PIA-057 al personal que asistió a la I.E. Mariscal Cáceres con la finalidad de realizar el Taller referido a la Prevención y Erradicación del trabajo Infantil ya que a dicho evento se constituyó la Directora (e) Janidee Berye Quispe Palomino, la Mag. María Luisa Canelo Huasasquiche. A solicitud verbal se realizó la supervisión y verificación por el responsable de la Oficina Técnica Administrativa de la DRTPE Bylli JOE MEZA DE la Cruz nos apersonamos para la verificación en SITU sobre la permanencia del personal y la unidad vehicular, constatando que efectivamente el servidor no se encontraba en el lugar del evento, y verificando



el ABANDONO por parte del servidor JESÚS TINEO CÁCERES intempestivamente las actividades encomendadas a las 10:30 am dejando sin concluir el Trabajo asignado y causando retraso en el normal desarrollo de las actividades programadas de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajadores (RIT), dejando constancia de este hecho del cual puedan dar fe, como Testigos presenciales los trabajadores en fe de la verdad.

Roberth Enrique Rico Quispe	con	DNI N°	80450364
MARÍA LUISA CANELO HUASASQUICHE	con	DNI N°	28204537
Bylli Joe MEZA DE LA CRUZ	con	DNI N°	44926283
JANIDEE BERYE Quispe Palomino	con	DNI N°	43144639
Laurita Pamela CURO TAIPE	con	DNI N°	70877135

En constancia de lo indicado, se levanta la presente acta para el área de recursos Humanos del Gobierno Regional para que se tome en cuenta este hecho y se proceda de al Reglamento Interno de Trabajadores, Firmamos al pie 11.30 am del día 08 de junio.

Que, a fojas 01 obra el Memorando N° 029-2016-DRTPE-OTA, de fecha 08 de junio del 2016, mediante el cual el Sr. Roberth E. Rico Quispe – Responsable de OTA de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realiza la llamada de atención al Sr. Jesús Tineo Cáceres, bajo los siguientes fundamentos: "A través del presente documento me dirijo a usted para hacerle la llamada de atención por no haber cumplido con la labor encomendada el día de hoy 08-06-2016, toda vez que se le indicó que recogiera a la Directora (e) en la Institución Educativa Mariscal Cáceres donde se realizaba el taller dirigido a los jóvenes estudiantes. Cabe mencionar que mi persona conjuntamente con el Responsable de Patrimonio nos apersonamos al Institución Educativa y se realizó el recorrido del tramo entre la Institución donde realizaba el taller y la DRTPE, no encontrando indicios de la permanencia del vehículo en la zona. Exhortándole a cumplir con las labores encomendadas con responsabilidad"

FUNDAMENTOS DE LAS RAZONES POR LA QUE SE RECOMIENDA EL ARCHIVO

Que, con de fecha 24 de mayo de 2017, se remitió a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ayacucho, el Informe de Precalificación N° 68-2017-GRA/GG-ORADM-ORH-ST (Exp. N° 93-2016-GRA/ST), por el cual se recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **Sr. WILFREDO ESTEBAN HUAMANI** – Vigilante de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario, por la presunta comisión de faltas disciplinarias, comunicándose y notificándose con la Carta N° 053-2017-GRA/GG-ORADM-OAPF, de fecha 24 de mayo de 2017..

Que los hechos están referidos a la ausencia al centro de trabajo del ex servidor, Wilfredo estaban Huamani, desde el 01 de julio de 2016 al 19 de julio de 2016, dado la ampliación de contrato CAS N°119-2016, prorrogándose desde el 01 de julio de 2016 al 30 de setiembre de 2016, asimismo, estando a la carta e renuncia de fecha 19 de julio de 2016, este acto tiene como eficacia de fecha límite fin del vínculo laboral.



En ese sentido, la tipificación ausencia al centro de trabajo corresponde y encuadra a lo prescrito en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057: "ausencia injustificadas por mas de tres (03) días consecutivos o por más de 05 días no consecutivos por un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario"; siendo los presupuestos de la infracción: 1) ausencia física al centro de trabajo; 2) las ausencias deben ser injustificadas; y, 3) consecución de periodos de tres días consecutivos o cinco no consecutivos, dentro de los 3° días calendarios.

E efecto, la configuración y tipificación por la que se apertura el proceso disciplinario, así como del proyecto de sanción están referido al numeral n) del art. 85° de la Ley N° 30057, esto es "incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo". Sobre el particular esta infracción contiene dos presupuestos: 1) incumplimiento injustificado; y 2) que dicho incumplimiento deberá ser al horario y jornada de trabajo. Siendo así debe entenderse por jornada de trabajo al tiempo que cada servidor dedica a la ejecución del servicio y/o labora específica para la cual ha sido contratado; contabilizándose por el número de horas establecidas en el contrato de trabajo, conforme al horario establecido por el empleador. Dicho de otro modo, la infracción de "incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo", en la práctica es no respetar el horario de trabajo comprendido dentro del horario ; es decir, desde las 07:30 hrs. A 13:00 hrs. Y de 14:30 hrs a 16:30 hrsm las cuales deben ser injustificadas. El ejemplo concreto sería el uso indebido de las licencias y/o permisos, la misma que está regulado en el artículo 5° de la Ley N° 30119, al referirse que el uso indebido de la licencia es una falta disciplinaria de carácter grave que constituye incumplimiento de las obligaciones de trabajo y que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Esta última está regulado en el literal a) del artículo 98.2 del D.S. N° 40-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Por tales consideraciones, la tipificación es incorrecta.

Asimismo, respecto de la tipificación de los hechos en el c) del artículo 39 de la ley N° 30057: "Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecto el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la entidad", ésta no es una falta disciplinaria, sino una obligación de los servidores públicos. En ese sentido, el incumplimiento de dicha obligación deberá ser remitida a la norma específica de infracción disciplinaria; ya sea, a alguna de lo que se establecen en el artículo 85° de la Ley N° 30057, o a los establecidos en el artículo 98° del D.S. N°40-2014-PCM. Al ser incorrecta la tipificación se afecta El Principio de Legalidad y Debido Proceso.

Con relación al **principio de legalidad**, constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos, consagrado por la constitución en su artículo 2°, inciso 24, literal d), con el siguiente tenor: "Nadir será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la Ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; no sancionado con pena no prevista en la Ley"; en tal sentido, el principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley, Como lo ha expresado el tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 010-200-AI/TC. El principio de Legalidad impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa).

Además, el Principio de Legalidad comprende una doble garantía; la primera; de orden material y alcance absoluto, tanto referida en el ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa



necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes; es decir, la existencia de preceptos jurídicos (lex praevia) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (lex certa) aquellas conductas y se sepa a qué a tenerse en cuanto a la aneja responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que el tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley". (Sentencia del tribunal Constitucional español N°61/1990).

En efecto, no debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. Como ya se dijo líneas arriba, el principio de legalidad está garantizado por el artículo 2°, inciso 24, literal d) de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. En cambio, el principio de tipicidad define la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeto a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementado a través de los reglamentos respectivos.

Por consiguiente, y conforme a lo expuesto en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, el principio de **tipicidad** o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de una determinada disposición legal. En ese sentido, en el presente caso, a nivel de la apertura del proceso disciplinario no se ha tomado en cuenta el principio de tipicidad establecido en el art. 230 de la ley N° 27444, la misma menciona que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo puede especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.

De otra parte del expediente se advierte que el ex servidor, Wilfredo Estaba Huamani, formalizó su carta de renuncia con fecha 19 de julio de 2016. Asimismo, al no contar con record de asistencia positiva en dicho periodo, no habría recibido remuneración alguna. Asimismo, al no existir pronunciamiento expreso de la Oficina de Recursos Humanos sobre la aceptación o negativa de la renuncia presentada, debe entenderse que la renuncia es con efecto retroactivo, a partir del 01 de julio de 2016, cosa distinta tendría efectos del procedimiento disciplinario si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, hubiera respondido con Carta desestimando la renuncia. Consecuentemente, en aras a la objetividad y con sujeción al principio de legalidad, corresponde no ha lugar la sanción disciplinaria.

EN CONCLUSION:

Siendo los hechos materia de instrucción administrativa la ausencia al centro de trabajo del 01 de julio de 2016 al 19 de julio de 2016, la misma se tipifica en el literal j) del artículo 85 de la ley 30057: "ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario";

Sin embargo, se apertura el proceso disciplinario como "incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo", prescrito en el numeral n) del artículo 85° de la Ley N° 30057; siendo esta tipificación incorrecta y afecta al principio de legalidad, evidenciándose vicios de nulidad del proceso disciplinario.



No se ha tomado en cuenta que el ex servidor, Wilfredo Esteban Huamaní, formalizó su carta de renuncia con fecha 19 de julio de 2016 y la Oficina de Recursos Humanos no se pronunció, lo que implica que la renuncia es con efecto retroactivo, a partir del 01 de julio de 2016. Cosa distinta tendría efectos del procedimiento disciplinario si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, hubiera respondido con carta desestimando la renuncia, para dar lugar al procedimiento disciplinario, o hubiera aceptado la renuncia con efectos desde el 19 de julio de 2016.

Que, el **ORGANO INSTRUCTOR** en el **Informe N° 136-2018-GRA/GG-ORADM-OAPF** recomienda el **ARCHIVO**, definitivo del presente proceso disciplinario, por **NO** corresponder lugar la imposición de sanción; seguido contra al procesado, **Sr. WILFREDO ESTEBAN HUAMANÍ**; éste **ORGANO SANCIONADOR** estima que la propuesta de archivo, **Es RAZONABLE** por los fundamentos expuesto y conforme lo previsto en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil y **APRUEBA la propuesta y procede a su oficialización a través del presente acto resolutivo.**

Que, estando a las consideraciones precedentemente expuestas y de conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902, 28013, 28926, 28961, 28968 y 29053, Ley de reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 30305; y demás artículos citados de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, modificado por los Decretos Legislativos N° 1019 y 1272.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- ABSOLVER de los cargos imputados al servidor, **Sr. WILFREDO ESTEBAN HUAMANÍ**, en su condición de Vigilante en la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, de ese entonces. **CONSECUENTEMENTE, ARCHIVAR** el proceso administrativo disciplinario, conforme a los fundamentos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER a la **SECRETARÍA GENERAL** efectúe la **NOTIFICACIÓN** de la presente resolución al servidor mencionado en el presente proceso, **DENTRO DEL PLAZO DE 5 DÍAS HÁBILES siguientes de haber sido emitida**, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 115° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el procedimiento administrativo establecido en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER a la **SECRETARÍA GENERAL** efectúe la **NOTIFICACIÓN** de la presente resolución a la **Oficina de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal, Oficina de Recursos Humanos y Secretaría Técnica** y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

