



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
Resolución Directoral N° 543 2018-GRA/GR-GG-ORADM-ORH.

Ayacucho, 12 JUL 2018

VISTO:

El Expediente N°716505, Decreto N° 7747-2018-GRA/ORADM-ORH; Informe N°032-2018-GRA-GG/ORADM-ORH sobre recurso de reconsideración contra Resolución Directoral Regional N° 352-2018-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, en ocho (08) folios; y

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional sobre descentralización y el artículo 2° de la Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal;

Que, mediante el expediente citado en la parte expositiva de la presente resolución, el servidor RICHARD PRADO RAMOS, interpone recurso impugnativo de reconsideración contra la Resolución Directoral Regional N° 352-2018-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, con el cual se le impone la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por DOCE (12) MESES.

Que, mediante el Informe N° 32-2018-GRA/GG/ORADM-ORH-URPB, se pronuncia sobre que el recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante RICHARD PRADO RAMOS indicando que, el recurso de reconsideración presentado por el impugnante, y de los actuados de la Resolución Directoral Regional N°352-2018-GRA/GR-ORADM-ORH, manifestó lo siguiente:

Que, si bien es cierto que el suscrito fui designado como Gerente Regional del Gobierno Regional de Ayacucho, entre el periodo 16.09.2013 al 11.04.2014, según el MOFO y ROF, el suscrito se encontraba en la obligación de emitir los actos resolutiveos que hayan pasado cada funcionario y/o servidores público. Por lo que bajo el principio de distribución d funciones, el acto resolutiveo, materia del presente procedimiento administrativo, inicio con el V° B° del supervisor de obra, seguido por la Oficina de Supervisión y Liquidación del GRA, seguida por la Gerencia de Infraestructura Regional-GRI y finalmente por asesoría legal. Entonces teniendo el V° B° d cada oficina, de acuerdo a sus funciones y facultades; El suscrito se encontraba en la obligación de suscribir el acto resolutiveo, y más aún cuando el proyecto de dicho acto resolutiveo fue redactado en la Oficina de Supervisión y Liquidación del GRA. ,

Sustento de la nueva prueba

Al respecto, la LPAG del TUO, se refiere a la prueba en los términos siguientes:

Artículo 172.- Actuación probatoria

172.1. Cuando la administración no tenga por ciertos los hechos alegados por los administrados o la naturaleza del procedimiento lo exija, la entidad dispone la actuación de prueba, siguiendo el criterio de concentración procesal, fijando un período que para el



efecto no será menor de tres días ni mayor de quince, contados a partir de su planteamiento. Sólo podrá rechazar motivadamente los medios de prueba propuestos por el administrado, cuando no guarden relación con el fondo del asunto, sean improcedentes o innecesarios.

Artículo 173.- Omisión de actuación probatoria. Las entidades podrán prescindir de actuación de pruebas cuando decidan exclusivamente en base a los hechos planteados por las partes, si los tienen por ciertos y congruentes para su resolución.

Artículo 174.- Hechos no sujetos a actuación probatoria. No será actuada prueba respecto a hechos públicos o notorios, respecto a hechos alegados por las partes cuya prueba consta en los archivos de la entidad, sobre los que se haya comprobado con ocasión del ejercicio de sus funciones, o sujetos a la presunción de veracidad, sin perjuicio de su fiscalización posterior.

Artículo 175.- Medios de prueba. Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa (...).

Debemos señalar que la exigencia de nueva prueba en un recurso de reconsideración está referida a la presentación de un nuevo medio probatorio que justifique la revisión del análisis ya efectuado acerca de alguno de los puntos materia de controversia; justamente lo que la norma pretende es que sobre un punto controvertido ya analizado se presente un nuevo medio probatorio, pues solo así, se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su propio análisis.

La aplicación del artículo 217° del TUO de la LPAG, debe distinguirse (i) el hecho materia de la controversia que requiere ser probado y (ii) el hecho que es invocado para probar la materia controvertida¹. En tal sentido, deberá acreditarse la relación directa entre la nueva prueba y la necesidad del cambio de pronunciamiento. Es decir, deberá evidenciarse la pertinencia de la nueva prueba que justifique la revisión del análisis ya efectuado acerca de alguno de los puntos controvertidos. Al efecto, Morón Urbina sostiene que "Justamente lo que la norma pretende es que sobre un punto controvertido ya analizado se presente un nuevo medio probatorio, pues solo así se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su propio análisis"².

De tal manera, la nueva prueba que se presente debe servir para demostrar algún nuevo hecho o circunstancia que tenga incidencia sobre la materia controvertida, idea que es perfectamente aplicable a la finalidad del recurso de reconsideración, la cual es "controlar las decisiones de la administración en términos de verdad material y ante la posibilidad de la generación de nuevos hechos". La administración, en consecuencia, debe resolver analizando nuevos elementos de juicio.

1 Análisis de medio probatorio ofrecidos y argumento.

De lo antes expuesto, se concluye que en primer lugar para que proceda el recurso de reconsideración, se requiere de la presentación de nueva prueba, y luego de ello, en un segundo momento, al analizar la misma, debe valorarse su pertinencia, es decir, verificar que esté orientada a acreditar o desvirtuar algún hecho materia de la controversia, de tal manera que justifique la revisión del análisis ya efectuado respecto de dicha materia.

¹ Morón Urbina, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Pág. 614.

² Morón Urbina, Juan Carlos. Ibid. Pág. 615.



En ese sentido, corresponde evaluar si el impugnante ha cumplido con el requisito establecido en el artículo 217° del TUO de la LPAG, para la presentación de su recurso de reconsideración. En efecto, se ha verificado que el impugnante ha adjuntado pruebas que por una parte, han sido presentadas (pruebas nuevas) y otras han sido elevada en el presente procedimiento; sin embargo también se advierte que se ha presentado documentos o medios de pruebas ofrecidas en el expediente, siendo los siguientes:

1. *Copia de mi DNI*

Entonces, corresponde que al impugnante se le sancione, en forma proporcional y razonable, ante ello, resulta necesario que la Entidad gradúe la sanción en función a la falta cometida. Así, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado 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 modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen 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 imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante.

Que en relación al recurso de reconsideración en el procedimiento Administrativo Disciplinario, se tiene que el primer párrafo del artículo 117 del Reglamento de la LSC establece que el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

Así en términos generales debemos tener en cuenta como señala Juan Carlos Morón Urbina que: "(...) El fundamento de este recuero radica en permitir que la misma autoridad administrativa que conoció del procedimiento revise nuevamente el caso y pueda corregir sus equivocaciones de criterio o análisis. Como se trata de la autoridad que ya conoce del caso, antecedentes y evidencia, presupone que podrá dictar una resolución con mayor celeridad que otra autoridad que recién conozca de los hechos. Presupone que si la autoridad toma conciencia de sus equivocaciones a partir del recurso del administrado, procederá a modificar el sentido de su decisión para evitar el control posterior del superior

Por lo mencionado siendo respetuoso de los principios de debido proceso, legalidad, tipicidad, razonabilidad y motivación; además la medida disciplinaria impuesta resultaría irracional y desproporcionada; motivo por el cual, al existir razón que motive modificar la sanción disciplinaria impuesta, el recurso de reconsideración interpuesto por el RICHARD PRADO RAMOS deviene emitir pronunciamiento sobre lo expuesto.



Estando a lo actuado y en uso de las atribuciones conferidas por las Leyes N°s 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N°s 27902, 28013, 28926, 28961, 28968, 29053, 29611 y 29981, Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203 de la Constitución Política del Perú, Ley N° 30305, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. y Resoluciones Ejecutivas Regionales N°s 1216-2011-GRA/PRES y 490-2017-GRA/PRES;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- IMPROCEDENTE el recurso de Reconsideración, incoado por el impugnante RICHARD PRADO RAMOS contra la Resolución Directoral Regional N°352-2018-GRA/GR-ORADM-ORH, con el cual se le impone sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por DOCE (12) MESES, conforme a los fundamentos esgrimidos en la parte considerativa.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución al servidor antes indicado, poniendo de conocimiento que, ante la misma cabe la interposición del recurso de apelación, ante la autoridad que impone la sanción, dentro del plazo de quince (15) días de conformidad a lo establecido en el numeral 95.1 del artículo 95° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 119° del Reglamento de la Ley, y cumpliendo los requisitos de admisibilidad previstas en el artículo 18° del Decreto Supremo N°008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N 135-2013-PCM, Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER a la **SECRETARIA GENERAL** efectué la **NOTIFICACION** de la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, Secretaria Técnica y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Abog. WILLIAM GOMEZ APONTE
Director de la Oficina de Recursos Humanos

CRER.