



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Resolución Directoral Regional N° **961** -2018-GRA/GR-GG-ORADM-ORH

Ayacucho, **08 NOV 2018**

VISTO:

El informe N° 17-2018-GRA/GR-GRPPAT-SGATBR, emitido por la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales, sobre la determinación de Responsabilidades Administrativas Disciplinarias, contra el servidor **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho**, en ese entonces; por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinaria; recaído en el **Expediente Administrativo N° 180-2016-GRA/ST, contenidos en (57 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, concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, 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 26 de octubre del 2018, la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales, eleva el **Informe N° 17-2018-GRA/GR-GRPPAT-SGATBR, en relación al expediente disciplinario N° 180-2016-GRA/ST**, en el cual el **ÓRGANO INSTRUCTOR** recomienda la imposición de sanción disciplinaria contra el servidor **Eco.**



CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho; todos de ese entonces, por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario; y, se remite el citado informe a este Órgano Sancionador para que se **apruebe y oficialice la sanción impuesta** contra los mencionado servidores, 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

De los antecedentes documentarios que obran en el expediente administrativo N° 180-2016-GRA/ST, se advierte la existencia de los siguientes elementos de prueba que evidencian indicios de la presunta comisión de faltas de carácter disciplinaria, conforme al siguiente detalle:

Que, a fojas 15/22 obra la Resolución Directoral Regional N° 108-2017-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, de fecha 28 de febrero de 2017, mediante el cual resuelve artículo primero: *"IMPONER la sanción disciplinaria de SUSPENSIÓN sin goce de remuneraciones por TRES (03) DÍAS al servidor público CÉSAR AUGUSTO NONALAYA TORALVA, servidor nombrado de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho, conforme a los fundamentos expuestos"*. Siendo sancionado por una de las faltas disciplinarias prevista en el inciso g) del artículo 85 de la Ley N° 30057, por cuanto ha incurrido en abandono de puesto de trabajo el día 06 de abril del 2015 según papeleta de abandono suscrito por la responsable de Control de Personal de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales, siendo aún más grave su actuar, por haberse informado que el mencionado trabajador el día 06 de abril de 2015 ha ingresado a laborar en estado de ebriedad, según lo denunciado en el Informe N° 005-2015-GRA/GG-GRPPAT-SGATBR-HCR, el mismo que se llevó a cabo en el Expediente Administrativo N° 82-2015-GRA/ST.

Que, a fojas 14 obra el Informe N° 001-2017-GRA/ORADM-ORH-UBS, de fecha 11 de enero del 2017, mediante el cual la Lic. Amelia Morales Infante – Asistente Social de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho informa a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario sobre la situación de tratamiento por alcoholismo del Tap. César Nonalaya Toralva, en el cual menciona lo siguiente:

"(...).

II.- ANÁLISIS DEL CASO:

Como es de conocimiento de su despacho el Trabajador CESAR NONALAYA TORALVA, ha venido atravesando un problema de alcoholismo, por los múltiples problemas que tuvo en su entorno familiar, llegando a decaer en su estado anímico y defensas de conducta, motivo por lo que la Oficina de Bienestar social, considero esta situación como un caso social para ayudarlo mediante un tratamiento médico y psicológico, para que de esa manera pueda recuperarse y cambie paulatinamente sus actitudes conducta antisocial; en o sucesivo no tenga problemas laborales que dañen su estabilidad laboral.



El trabajador, a la fecha viene recibiendo tratamiento Psicológico semanalmente con la Médico Magaly Aguilar Loyo, en el Hospital de Seguro Social.

A la fecha se le observa al trabajador, muy consecuente en su tratamiento, asiste voluntariamente a sus citas médicas sin que se le exija, manifestando que se encuentre comprometido en dejar de libar licor que mucho daño le ocasiono, por la misma situación de salud en que se encuentra, muy deteriorado, tomando conciencia de su situación se da cuenta que también le trajo muchos problemas con su entorno familiar, especialmente con su cónyuge, quien al ver el cambio de actitud de su esposo está dispuesta ayudarlo, acompañando en su tratamiento.

III. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES:

En consecuencia el trabajador CESAR NONALAYA, es consciente de su adicción al alcohol, quien mediante una solicitud pide que se le apoye para superar esta enfermedad, por lo que la Oficina de Bienestar social mediante mi persona le está haciendo un seguimiento de caso, sobre su tratamiento en el hospital del Seguro Social, para que reciba su tratamiento médico y Psicológico que requiere para que supere su adicción.

De la misma manera la Institución, deberá tener cierta consideración por ser la primera vez que tuvo una falta de haber ingresado a la Institución en estado de ebriedad, de lo cual se tiene muy arrepentido de su actitud y se compromete a no repetir esta situación, para que en lo sucesivo no ocurra; asimismo cabe señalar que el trabajador está cumpliendo su tratamiento en el Hospital, semanalmente, quien ya tomo conciencia razonando mejor sobre su situación, comprometiéndose a superar su adicción al alcohol”.

Que, a fojas 12 obra el vóucher de cita, de fecha 09 de enero del 2017, en el cual consta que la fecha de cita para el área de psicología es para el 10 de enero del 2017, del Sr. Nonalaya Toralva César.

Que, a fojas 11 obra la Constancia de atención del Sr. Nonalaya Toralva César, en el Consultorio de psicología, con fecha 10 de enero de 2017, teniendo como próxima cita la semana siguiente, en el cual no menciona la fecha y hora exacta.

Que, a fojas 07 obra la Papeleta de Salida del Sr. César Nonalaya Toralva, en el cual se observa que el 28 de noviembre de 2016, sacó papeleta por motivos personales, saliendo a horas 2:35pm y no figurando la hora de retorno.

Que, a fojas 06 obra la Notificación de Falta Disciplinaria, de fecha 29 de noviembre de 2016, en el cual se observa lo siguiente:

“Mediante el presente documento se le notifica que de conformidad al numeral 3.6.4 del manual Normativo de Personal N° 001-92-DNP, aprobado mediante Resolución Directoral N° 010-92-INAP/DNP y el Reglamento de Control de Asistencia y permanencia del personal, ha incurrido usted, en Falta de carácter disciplinario por concurrir en estado de embriaguez al Centro de Trabajo, el día lunes 28 de noviembre del presente mes, a horas 05.15 p.m., a registrar la salida en el medio de control de asistencia; por lo que se efectuará el descuento de su remuneraciones; se le insta no incurrir en los sucesivo”.

Los hechos señalados transgreden la siguiente normativa:

Que, al respecto la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil establece como faltas de carácter disciplinario:



Artículo 85°.- 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 g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

Que, para efectos de hacer una evaluación y análisis del caso amerita considerar las siguientes disposiciones legales:

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.

CAPITULO II

DE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16°.- La jornada laboral es el tiempo de permanencia en la entidad donde los/as trabajadores/as deben cumplir sus labores, siendo la jornada ordinaria de trabajo en el Gobierno Regional de Ayacucho, de ocho (08) horas diarias de lunes a viernes y/o cuarenta (40) horas semanales, de enero a diciembre: 7:45 horas ordinarias, 01 hora de refrigerio y 0:15 minutos adicionales para acceder al incentivo laboral.

ARTÍCULO 17°.- El horario de trabajo para los funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos del ámbito del Gobierno Regional de Ayacucho, será corrido de 7:30 AM. a 16:30PM, con refrigerio de una (01) hora; conforme al detalle siguiente:

CONCEPTO	HORA DE INGRESO	REFRIGERIO	HORA DE SALIDA
Jornada Ordinaria	7:30 AM.		4:15 PM.
Jornada Mínima Adicional para Incentivo Laboral	4:15 PM.	1:00 – 2:00 PM	4:30 PM.

ARTÍCULO 18°.- Los/as servidores/as del Gobierno Regional de Ayacucho, están obligados a respetar y cumplir la jornada y el horario de trabajo establecidos en el Artículo 16° del presente Reglamento; entendiéndose que en el horario de la tarde no hay tolerancia en el ingreso, consecuentemente se considerara como falta.

CAPITULO III

DEL REGISTRO, CONTROL DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA DEL PERSONAL

ARTÍCULO 29° - OBSERVANCIA OBLIGATORIA DE HORARIO DE TRABAJO

Es responsabilidad del funcionario/a, director/a y servidor/ra cualquiera sea su cargo, nivel jerárquico (nombrado/a y/o contratado/a) del Gobierno Regional de Ayacucho y de sus órganos desconcentrados, concurrir puntualmente y observar el horario establecido en el Artículo 17° del presente reglamento.



ARTÍCULO 35° - PERMANENCIA DE LOS/AS SERVIDORES/AS EN SU LUGAR DE TRABAJO

La permanencia del/a servidor/a en su lugar de trabajo, es de exclusiva responsabilidad de los jefes/as de cada Unidad Estructurada, quienes deberán cautelar no sólo la presencia física de los servidores/as a su cargo, sino también que cumplan efectivamente con las funciones asignadas al cargo durante la jornada laboral. Debiendo reportar a la oficina de Recursos Humanos las ausencias injustificadas durante la jornada laboral, para su evaluación y aplicación de la sanción administrativa a que hubiera lugar.

Que, por consiguiente estando a los fundamentos expuestos en el Informe N° 175-2016-GRA/ORADM-ORH-ARCP (fs. 5) y demás actuados que obran en el expediente disciplinario (N° 180-2016/GRA-ST); se imputa presunta responsabilidad administrativa por omisión en el ejercicio de sus funciones, a los siguientes funcionarios públicos:

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA DISCIPLINARIA IMPUTADA EN EL ACTO DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, mediante la Carta N° 09-2017-GRA/GG-GRPPAT-SGATBR de fecha 15 de noviembre del 2017; se le comunicó respectivamente el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario Sancionador contra el servidor **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho**"; por la presunta comisión de faltas disciplinarias.

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA:

Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho.

FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO prevista en el literal g) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, que señala: "LA CONCURRENCIA AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE DROGAS O SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES"; puesto que el **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - Servidor Público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho** el 28 de noviembre de 2016, a horas 05.15 p.m., aproximadamente, habría ingresado en estado de embriaguez a la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional Ayacucho, en el local Institucional ubicado en el Jr. Lima 1ra. Cuadra, tal como consta del Informe N° 175-2016-GRA/ORADM-ORH-ARCP, que corre a fojas 5, la misma que fue constatado por el Sr. Jorge Gariby Tello - Responsable de Control de Personal, quien se apersonó a la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial al ser comunicado por el personal de seguridad; por lo que, el día 29 de noviembre de 2016 se le hace llegar la notificación de falta disciplinaria, la misma que fue recepcionado por el encausado y que no realizó ningún descargo al hecho imputado. Siendo que por estos hechos denunciados amerita el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de los citados servidores públicos.

Es más, de acuerdo a la Resolución Directoral Regional N° 108-2017-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, de fecha 28 de febrero de 2017, el encausado ya tendría una sanción de 03 días por haber incurrido en faltas de carácter disciplinarios, entre ellos, el de haber ingresado a laborar en estado de ebriedad, lo que significa, que no sería la primera vez en el que el encausado asiste al centro de trabajo en estado de ebriedad, tal como lo



menciona la Lic. Amelia Morales Infante – Asistente Social de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, en el rubro de sugerencias y recomendaciones del Informe N° 001-2017-GRA/ORADM-ORH-UBS, de fecha 11 de enero del 2017; por lo que, es evidente que el encausado estaría incurriendo en reincidencia al haber ingresado en estado de ebriedad el 28 de noviembre de 2016, a horas 05.15 p.m., aproximadamente. Siendo que por estos hechos denunciados amerita el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de los citados servidores públicos.

NORMA JURIDICA VULNERADA:

Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil:

Artículo 85°, inciso g).

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 documentales de cargo y descargo que obran en el expediente disciplinario; este Órgano Instructor eleva el presente informe determinando lo siguiente:

HECHOS QUE DETERMINARON LA FALTA:

Que, mediante Informe N° 175-2016-GRA/ORADM-ORH-ARCP (fs. 5), el Sr. Jorge Garibay Tello – Tec. Administrativo III – Unidad de Administración de Personal informa a la Directora de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho sobre concurrencia en estado de embriaguez al Centro de Trabajo por parte del Sr. César Nonalaya Toralva, mencionando que:

"El día 28 de noviembre del presente año en horas 05.15 p.m. me comunicó el personal de seguridad que el trabajador César Nonalaya Toralva, ha ingresado a la Institución es estado de embriaguez, frente a este hecho en mi condición de Responsable de Control de Personal fue a constatar y efectivamente le encontré al trabajador en el pasadizo y le pedí que se retirara de la Institución porque estaba en estado etílico, en ese momento fue abordado por un medio periodístico done me entrevisto sobre dicho caso.

El señor César Nonalaya Toralva labora en la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional Ayacucho, en el local Institucional ubicado en el jr. Lima 1ra. Cuadra, quien salió de su Centro de Trabajo con papeleta de salida autorizado por su Jefe Inmediato, "por motivos personales". Sobre este caso es necesario que el Jefe inmediato del servidor y la Responsable de Control de Personal de dicho Local informe al respecto.

(...).

En consecuencia el servidor en mención ha incurrido en falta de carácter disciplinario por concurrir al Centro de Trabajo en estado de embriaguez; por lo que su despacho debe tomar medida correctivas de acuerdo a las normas establecidas".

Que, mediante Decreto N° 16415-GRA/ORADM-ORH (fs.05 vuelta), la Directora de la 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 inicio y deslinde de responsabilidades administrativas conforme a Ley.

MEDIOS PROBATORIOS:

- Que, mediante Informe N° 175-2016-GRA/ORADM-ORH-ARCP (fs. 5)
- Que, mediante Decreto N° 16415-GRA/ORADM-ORH (fs.05 vuelta).
- Que, mediante Resolución Directoral Regional N° 108-2017-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, (Fs.15/22).
- Que, mediante Informe N° 001-2017-GRA/ORADM-ORH-UBS (fs. 14).

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, con fecha 15 de noviembre del 2017, se remitió al Sub Gerente de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales, el Informe Precalificación de N° 137-2017-GRA/GG-ORADM-ORH-ST (Exp.180-2016-GRA/ST), por el cual se recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el procesado servidor; **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho**, por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinarias, comunicándose y notificándose con la Carta N° 09-2017-GRA/GG-GRPPAT-SGATBR de fecha 15 de noviembre del 2017.

Que, en el marco de lo establecido en el artículo 93.1° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 15° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹ y el artículo 22° de la Directiva N° 001-2015-GRA/ORH², el Órgano Instructor procedió a la notificación con la Carta N° 09-2017-GRA/GG-GRPPAT-SGATBR de fecha 15 de noviembre del 2017, con el cual se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el procesado **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho**"; siendo notificado el día 15 de noviembre del 2017, de Fs. 29 reverso; por la presunta comisión de faltas disciplinarias; cumpliéndose con el procedimiento de notificación.

Que, el procesado servidor Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho", recepcionado su escrito de descargo, por la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales de fecha 20 de noviembre del 2017, de fojas 46, establecido en el numeral 93.1) del artículo 93° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 111° parte in fine del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con lo dispuesto en el numeral 16.1) y 16.2) del artículo 16° de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC; y, **manifiesta literalmente respecto a los cargos imputados, lo siguiente:**

DESCARGO del servidor I Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho del Gobierno Regional de Ayacucho".

¹Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

²Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador en el Gobierno Regional de Ayacucho.



II. APERSONAMIENTO

Que, en ejercicio de mis derechos ciudadanos establecidos en el artículo 2º numeral 23) y 139º numeral 14) de la Constitución Política del Estado, dentro del plazo de ley y al amparo a lo establecido en el numeral 93.1 del artículo 93º de la Ley N° 30057, inciso a) del artículo 106º y 111º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057 ley del Servicio Civil, numeral 16.1 de la Fase instructiva de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC y art. 27º de la Directiva N° 001- 2015-GRA/ORH, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 703-2015-GRA/FR, absuelve a trámite los cargos imputados en el informe de precalificación N° 137-2017-GRA/GG-ORADM-ORH-ST, esperando que previa evaluación de mis argumentos se me exima de toda responsabilidad administrativa en los hechos materia de cargo.

I. PETITORIO

Que, invocando interés y legitimidad para obrar, como pretensión principal solicito se me exima de toda responsabilidad administrativa y se archive los actuados por concluido el procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa, por no haberse quebrantado los deberes funcionales de lealtad y probidad, garantizando el principio constitucional de fidelidad a los intereses públicos a que están obligados los funcionarios y servidores, a mérito de los fundamentos de hecho que paso a exponer:

II. FUNDAMENTOS DE HECHOS

PRIMERO: La importancia que puede tener el procedimiento administrativo dentro de la función pública, se justifica porque es una de las manifestaciones del ejercicio de las porciones de poder Responsabilidad otorgadas a las diversas entidades que conforman la administración Pública y, además importa porque es la vía que deben seguir los ciudadanos para acceder a determinados derechos necesarios para llevar a cabo actividades dentro del entramado social. Por ello, los principios que lo deben guiar el diseño y la ejecución de los procedimientos administrativos están orientados para que estos sean simples, y no se constituyan en una exigencia extra legal o extremadamente rígida para los ciudadanos. Los principios que enumera la Ley, de legalidad; las autoridades administrativas deben actuar con respecto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidos y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas; el **Debido Procedimiento**, es una extensión del derecho constitucional reconocido al debido proceso, para poder exponer sus argumentaciones, ofrecer y producir pruebas y obtener una decisión motivada en el derecho; el de **razonabilidad**, cuando la potestad de restringir derechos, establecer obligaciones, o calificar infracciones y determinar las sanciones, se haga respetando las competencias atribuidas y la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que se tutelan; el de **informalismo** o indubio pro acciones, en virtud del cual las normas deben ser interpretadas favorablemente a la admisión de la acción y la obtención de una decisión final.

SEGUNDO.- Que, en el informe de precalificación N° 137-2017-GRA/GG-ORADM-ORH-ST, de fecha 14 de noviembre de 2017 de la procedencia de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se me imputa la presunta responsabilidad administrativa, en mi condición de Servidor Público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho por las presuntas faltas de Carácter Disciplinario previsto en el literal g) del Art. 85º de la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil que señala: **"LA CONCURRENCIA AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA**



INFLUENCIA DE DROGAS O SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES", donde el día 28 de noviembre del 2016, a horas de las 05:15 p.m. aproximadamente, habría ingresado en estado de embriaguez a la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y bienes regionales del Gobierno Regional de Ayacucho, en el local institucional ubicado en el jr. Lima N° 1ra. Cuadra tal como consta del informe N° 175-2016-GRA/ORADM-ORH-ORCP, la misma que fue constatado por el responsable del Control de Personal, quien se apersono a la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial, al ser comunicado por el personal de seguridad, por lo que el día 29 de noviembre del mismo año, se le hace llegar la notificación de falta disciplinaria, la misma que no fue recepcionada por el encausado y que no realizó ningún descargo al hecho imputado. Siendo que por estos hechos denunciados amerita el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

TERCERO.- De los actuados se colige que al recurrente se le atribuye responsabilidades administrativas en la condición de servidor de carrera de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales sobre la imputación que se atribuye debo manifestar que el suscrito el día 28 de noviembre del 2016 a horas 05:30. P.m. aproximadamente en ningún momento me he apersonado a las a las instalaciones de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial, ubicado en el Jr. Lima primera cuadra, puesto que dicha Sub Gerencia a partir de las 04:30 p.m. se encuentra cerrado, ni mucho menos haber sido constatado mi presencia en dicho local por el Sr. Jorge Garibaray Tello, conforme al informe N° 175-2016-GRA/ORADM-ORHG-ARPC de fecha 29 de noviembre del 2016, el informante en ninguno de los considerandos de su informe establece el lugar de los sucesos en la cual haya ocurrido la presunta falta de carácter disciplinario, solamente refiere que el recurrente es servidor de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Ayacucho. Porque dicho informe de Precalificación N° 137-2017-GRA/GG-ORADM-ORH-ST, **carecen de validez**, conforme a lo prescrito por el Artículo 3° de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, la validez de un acto administrativo se encuentra sujeta a que esta haya sido emitido conforme al ordenamiento jurídico, es decir cumpliendo con los requisitos de validez; competencia objetiva o contenido lícito, preciso posibilidad física y jurídica para determinar inequívocamente sus efectos, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación, finalidad pública, debida motivación y procedimiento regular establecidos en nuestro ordenamiento que todo acto administrativo es presuntamente válido (presunción iuris tantum), y conforme al numeral del artículo 10° de la Ley N° 27444 – Ley del procedimiento Administrativo General, establece que son vicios del acto administrativo que causan su nulidad de pleno derecho , el defecto a la omisión de alguno de sus requisitos de validez.

CUARTO.- Que, el informante don Jorge Garibaray Tello en su informe N° 175-2016-GRA/ORADM-ORHG-ARCP, asevera categóricamente que el suscrito haya ingresado a la institución en estado de embriaguez. Quien personalmente constato este hecho en la cual me encontraba en estado etílico, al respecto debo precisar que la falta prevista en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, "Comprende dos supuesto": el primero de ellos consiste en que el trabajador asista a sus labores reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes; el segundo no requiere que exista reiterancia pues la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor. Téngase presente que ambos supuestos la falta no queda configurada por el solo hecho de que el trabajador sea consumidor habitual de bebidas alcohólicas o drogas y sustancias estupefacientes, o quien ejerce responsabilidades importantes en la institución las ingiere ocasionalmente, sino en



que concurra bajo el efecto de dichas sustancias a cumplir sus prestaciones de servicio en forma cotidiana.

QUINTO.- A efecto de que se pueda corroborar el escrito del trabajador, el empleador podrá recurrir a la autoridad policial para que deje constancia si se encontraba o no en estado de ebriedad. En este sentido, para determinar el estado de embriaguez del trabajador se deberán tomar en cuenta las reglas que establecen que si se sobrepasa el nivel de alcoholemia de 0.5 g/l (cinco decigramos de alcohol por litro de sangre), será considerado como ebrio. En este punto debe señalarse que el examen de alcoholemia que pueda realizarse a efectos de configuración de la causal de falta grave, no necesariamente debe ser efectuado por la autoridad policial, pues puede recurrir; en este caso, deberá subsanarse tal deficiencia recurriendo a instituciones profesionales que puedan suplir a, salvo la autoridad policial en esta función. En el supuesto caso de la imputación se establece como presunción relativa el hecho de que si el trabajador se niega a someterse a prueba correspondiente se considera como reconocimiento del estado de embriaguez salvo que fehacientemente el trabajador demuestre lo contrario. En este que la Entidad en ningún momento se sometió a un examen de dosaje etílico o a un examen de alcoholemia.

SEXTO.- La sentencia recaída en el expediente N° 4680-2003-IDA L a tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima ha manifestado lo siguiente: de la norma se desprende que la concurrencia en estado de embriaguez o bajo el consumo de drogas estupefacientes constituirá falta grave cuando exista reiterancia en dicho comportamiento, salvo los casos en que por la naturaleza de las funciones encargadas al trabajador, al concurrir a sus labores en estado etílico o de drogadicción, ponga en riesgo la seguridad no solo para el centro de trabajo, sino también para terceros..., además se desprende de la norma citada que la prueba idónea para demostrar la ingesta de alcohol por parte de un trabajador es el dosaje etílico, examen al que está obligado a someterse todo trabajador cuando lo requiera su empleador, bajo apercibimiento de considerar que el servidor se encuentra en estado de ebriedad; (...) en el caso de autos el denunciante o la entidad empleadora no ha demostrado la reiterada concurrencia del demandante a su centro de labores en estado de ebriedad, ni que se haya negado a someterse a dosaje etílico en presencia de la autoridad correspondiente.

SÉPTIMO.- Sobre la base de lo expuesto pueden extraerse algunas conclusiones importantes a efectos del cuestionamiento del Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, básicamente en lo que respecta a la prueba así, tenemos que:

- La prueba idónea para demostrar la ingesta de alcohol es el examen de alcoholemia.
- El examen de alcoholemia al que el trabajador debe someterse determinara si el trabajador se encontraba o no en estado de ebriedad. De estarlo, también se verificara el grado de ebriedad del trabajador.
- El hecho de que el trabajador se niegue a someterse al examen de alcoholemia supone que, en virtud de una presunción relativa, reconoce que se encontraba en estado de embriaguez. Igualmente, dicha presunción supone asumir que lo estaba en el grado que el empleador le imputó.



Siendo que el suscrito no se sometió al examen de alcoholemia operó la presunción referida al reconocimiento de que el empleador se encontraba en estado de ebriedad; sin embargo, toda vez que no se ha probado que vengo ocupando un puesto que por su naturaleza requería de mucha responsabilidad. En el caso concreto, no hay pruebas de que la conducta sea recurrente, por lo que, entendemos, no se cumple con el elemento de la reiterancia.

OCTAVO.- Por lo actuado el órgano sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario debe considerar como una conducta administrativa que no amerita sanción en relación a la sanción imponerse corresponde graduar la intensidad de la sanción a imponer en atención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad que rigen el procedimiento administrativo disciplinario, en concordancia con el Art. 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil siendo su tenor: "La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: 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, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. d) las circunstancias en la 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. 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". En ese sentido, evaluados los supuestos de graduación de sanción descritos en el dispositivo legal antes aludido, en el presente caso no se advierte una grave afectación a los intereses o bienes protegidos por el Estado; no ha habido ocultamiento de la falta cometida; que el imputado no ostenta el cargo de grado de jerarquía y especialidad, las circunstancias en las que se cometió la falta han sido expuestas por el investigado durante el procedimiento y no constituyen agravantes; no existe concurrencia de faltas; la falta imputada no tiene carácter de continuada; no existe en manera alguna beneficio ilícito como consecuencia de la comisión de la falta. Siendo así, en atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad en relación a la falta cometida corresponde no sancionar al investigado.

NOVENO.- En efecto, el Tribunal Constitucional, considera que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto como entidades públicas o privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos encada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la supuesta falta administrativa. El resultado de esta valoración llevará adoptar una decisión razonable y proporcional. En este sentido, se debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad, el cual está estructurado por tres sub principios: (i) el de idoneidad o de adecuación; (ii) el de necesidad; y (iii) el de proporcionalidad en sentido estricto. Esto supone que el órgano instructor deberá evaluar todas las posibilidades fácticas (idoneidad y necesidad), a efectos de determinar si, efectivamente en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adoptada. La razonabilidad es un criterio



íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarios. Como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional. Esto "implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos".

DÉCIMO.- Al respecto el recurrente contradice los hechos que me imputa en mi contra, es el caso sub gerente que los deberes y obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y deberes recogidos en la Ley N° 30057 y sus reglamento General, serán aplicables a los servidores sujetos a los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 para los efectos de los procedimientos instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, al ser calificados como normas sustantivas sobre régimen disciplinario, sin embargo el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 señala expresamente que solo sería aplicable estos a los servidores el Título V de la Ley.

DÉCIMO PRIMERO.- El Reglamento General de la Ley de Servir por su parte tampoco contiene obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades en el título referido al régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador (título VI del Libro I: Normas Comunes a todos los Regímenes y Entidades), pues estas se encuentran en otro título, el título II, el cual se ubica en el libro II, el mismo que de acuerdo al artículo 137° Ley del reglamento General, "Establece las reglas aplicables a todos aquellos servidores civiles del Régimen del Servicio Civil establecidos en la Ley N° 30057 (...)".

DÉCIMO SEGUNDO.- Consecuentemente, si bien a partir del 14 de setiembre del 2014 el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 es aplicable a los servidores y ex servidores de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057; ello no implica que les sean aplicable también los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos exclusivamente previstos para quienes ingresen al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento General.

DÉCIMO TERCERO.- En esta misma línea, SERVIR en el Informe Técnico N° 337-2016- SERVIR/GPGSC, del 29 de febrero de 2016, ha señalado lo siguiente:

"al respecto debemos precisar que las obligaciones del servidor civil desarrolladas en el Art. 156° del reglamento de la Ley del Servicio Civil se encuentra contenidas en el título II del libro II de la referida norma, el cual establece las reglas aplicables a todos aquellos servidores civiles del Régimen del Servicio Civil en la Ley N° 30057. Por tanto las referidas disposiciones solo pueden ser de aplicación únicamente a aquellos servidores que hayan ingresado al nuevo régimen en la LSC".

DÉCIMO CUARTO.- Sin embargo, no es posible la aplicación de los deberes y/u obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de la Ley N° 30057 y su Reglamento General a los servidores y ex servidores sujetos a los Decretos Legislativos Nos.



276, 728 y 1057, como es el caso del impugnante, pues se estaría vulnerando el principio de legalidad; siendo que sólo les resulta aplicables las faltas previstas en el Título sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

Por consiguiente en el presenta caso se ha vulnerado el PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y EL DEBIDO PROCEDIMIENTO, al aplicar de manera errónea disposiciones de la Ley N° 30057 y su Reglamento General, que no corresponden al régimen laboral del recurrente; excediendo así la Entidad lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del T.U.O de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

En merito a lo expuesto en líneas precedentes, se observa una serie de vulneraciones a nuestro ordenamiento jurídico, situación que transgrede los principios elementales del Procedimiento Administrativo, por lo que solicito se sirva Archivar los actuados por encontrarse dicho acto administrativo provisto en causales de nulidad prescritas en el Artículo 10° numeral 10.1 de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General Regional N° 183-2017-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, en aplicación del numeral 13.1 del artículo 13° del T.U.O. de la Ley N° 27444.

CRITERIOS PARA LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN O ARCHIVO:

Que, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que en los procedimientos disciplinarios como el que concita en el presente caso la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobado a través de las pruebas idóneas cuya suma genere plena convicción, lo cual en el presente caso no sucede. De igual modo, se deberá tener en cuenta que la LEY DE SERVICIO CIVIL – LEY N° 30057, entra en vigencia el 14 de setiembre de 2014; y en aplicación al literal h) de las **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIA DEROGATORIA del Reglamento de la Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057**, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se dispone lo siguiente "*Derogase los Capítulos XII y XIII el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM*"; ante dicha circunstancia, resulta necesario señalar que el numeral 2 del artículo 10° de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual establece que "El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14°.

Que, en el presente caso se ha valorado su descargo presentados por el encausado, en todos los extremos planteados por lo que, el derecho de defensa, en el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, dispone que nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso y que sobre este aspecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que "(...) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo (...)" ; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual "(...) se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés



En ese sentido, conforme lo establece el Art. 104º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057, que, mediante Informe N° 175-2016-GRA/ORADM-ORH-ARCP (fs. 5), se comunicó sobre la concurrencia en estado de embriaguez al Centro de Trabajo por parte del Sr. César Nonalaya Toralva, de acuerdo a la revisión y evaluación de los documentos que se encuentran dentro del presente expediente, no se encontró ningún medio de prueba que evidencia dicho actuar, si se encontraba o no en estado de ebriedad, para ello el encargado de la Unidad de Administración de Personal debió de recurrir a la autoridad policial para dejar constancia de que el trabajador se encontraba en estado de ebriedad o no y asimismo someterse a un examen de **DOSAJE ETÍLICO O A UN EXAMEN DE ALCOHOLEMIA**, donde se determina mediante "la ingesta de bebidas alcohólicas en los protagonistas de infracciones al Reglamento Nacional de Tránsito y/o por asuntos laborales, se hará mediante el examen de Dosaje Etílico (prueba cualitativa y cuantitativa de líquidos biológicos: Sangre u Orina) en los Servicios de Dosaje Etílico de las Unidades Asistenciales de la Dirección de Salud PNP", medio de prueba que no existe contra el **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho.**

Por tanto, en el curso del Procedimiento Administrativo Disciplinario este Órgano Instructor, ha realizado la investigación disciplinaria, para la determinación y comprobación de los hechos denunciados, su esclarecimiento y determinación de la responsabilidad administrativa imputada al mencionado servidor. Consecuentemente, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y habiendo vencido el plazo establecido por Ley, ha concluido la **FASE INSTRUCTIVA**. Por lo que, amerita emitir pronunciamiento respecto a la existencia o no de la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario del procesado **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho**", de ese entonces; por ende, determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor procesado.

Que, el **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho**, de ese entonces; ha desvanecido los cargos imputados en la Carta N° 09-2017-GRA/GG-GRPPAT-SGATBR de fecha 15 de noviembre del 2017, sobre comisión de faltas de carácter administrativo. Por ello, este órgano instructor recomienda el archivo definitivo. Por lo cual en el marco de lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, concordante con el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PMC y la Directiva N° 02-2015-SERVIDR/GPGSC.

Que, el **ORGANO INSTRUCTOR** en el Informe N° 17-2018-GRA/GR-GRPPAT-SGATBR (Exp. N° 180-2016-GRA-ST), recomienda **ABSOLVER** al procesado **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho**, conforme a los fundamentos precedentemente expuestos; **ÉSTE ORGANO SANCIONADOR** estima que la propuesta interpuesta contra el procesado, **ES RAZONABLE** porque, ha desvanecido los cargos imputados en la Carta N° 09-2017-GRA/GG-GRPPAT-SGATBR, de fecha 15 de noviembre del 2017, que exigen de responsabilidad administrativa, por haber sido la omisión involuntario en su pronunciamiento oportuno, en ese sentido se ha quebrantando los principios y garantías del debido procedimiento.



Que al respecto, el principio bajo análisis se encuentra previsto en el Artículo IV Título Preliminar de la LPAG, tal como se cita a continuación: "Ley N° 27444; Ley del Procedimiento Administrativo General (...)"

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas."

En efecto, uno de los principios básicos del procedimiento administrativo consiste en la verificación plena de los hechos que sirven de fundamento de las decisiones que se toman en dicho procedimiento. La determinación de que sucedió en un caso es un requisito necesario para que la decisión de la autoridad sea válida, dado que él lo garantizaría que las consecuencias jurídicas de una norma se apliquen correctamente a un caso.

De igual manera, el conocimiento sobre qué ocurrió en un caso le permitirá a la autoridad tener una mejor comprensión del problema investigado tanto al nivel de las causas que lo provocaron, como respecto al nivel de responsabilidad de las personas participes de los hechos investigados y, de esa manera, evaluar cuáles serán las medidas que se impondrán en el caso. Sin ese conocimiento, la autoridad no podrá actuar eficazmente en prevenir ese tipo de situaciones ni en determinar el grado de responsabilidad del particular en un caso.

Sin la determinación cierta de los hechos en un caso, la autoridad no puede reconocer u otorgar un derecho; imponer una sanción o la medida correctiva pertinente. En el caso de sanciones, por ejemplo, si los hechos imputados no se encuentran acreditados, la autoridad no puede imponer un castigo, dado que ello vulneraría la presunción de inocencia del imputado, a quien se le atribuiría la responsabilidad por algo que no ha cometido.

En virtud a lo señalado, con relación al deber de investigar, la autoridad tiene el deber de averiguar si algún acto lesionó o puso en riesgo los derechos fundamentales de las personas o bienes constitucionales. En este tipo de situaciones, la autoridad no puede limitar su análisis a la actuación probatoria de las partes, sino que tiene que saber qué sucedió efectivamente en el caso. La protección de los derechos fundamentales o bienes constitucionales es un asunto público que no solo le concierne a las partes, sino a la sociedad. Por esa razón, la autoridad puede utilizar todas aquellas facultades que le proporciona el ordenamiento para producir pruebas, así no hayan sido propuestas por ninguna de las partes.

A nivel administrativo, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC del 18 de mayo de 2012, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado lo siguiente sobre el derecho a ofrecer y producir pruebas:

"Por otro lado, respecto al derecho a ofrecer y producir pruebas resulta indispensable señalar que dicho derecho mantiene directa relación con los principios del derecho administrativo denominados impulso de oficio y verdad material, regulados en la Ley del Procedimiento Administrativo General, y en virtud de los cuales en el marco de un procedimiento administrativo la actividad probatoria no es exclusiva de los administrados



que son parte del procedimiento, sino que vincula también a la administración, pudiendo afirmarse que es esta última quien tiene la carga de la prueba.

En la medida en que la Ley N° 27444 ha establecido como parte del contenido del debido procedimiento el derecho a ofrecer y producir pruebas, debe señalarse que su contenido es el siguiente:

- Derecho a que toda prueba razonablemente propuesta sea producida en el ámbito del procedimiento.
- Derecho a que la producción de la prueba sea efectuada antes que se adopte decisión alguna sobre el fondo de la cuestión.
- Derecho a controlar la producción de la prueba hecha por la administración.
- Derecho a que se apliquen los principios de carga de la prueba específicos para el ámbito del procedimiento administrativo."

En ese sentido se toma en consideración que no hubo un perjuicio a la entidad ni Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; por ello lo fundamentado exime de los cargos imputados al procesado servidor **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho**, sobre Faltas de Carácter Disciplinario. **Esta Dirección de Recursos Humanos, en su condición de Órgano Sancionador aprueba la recomendación formulada**; al haberse determinado la inexistencia de responsabilidad administrativa formulada contra el procesado, dado que no existe la prueba verídica de dosaje ético emitido por autoridad competente. Consecuentemente se dé el archivamiento del citado procedimiento administrativo Disciplinario aperturado en su contra, emitiéndose el 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 al procesado **Eco. CESAR NONALAYA TORALVA - servidor público de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales del Gobierno Regional de Ayacucho**, de ese entonces, conforme a los fundamentos precedentemente expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER el **ARCHIVO** del Expediente N° 180-2016-GRA/ST, conforme a los fundamentos expuestos.

ARTÍCULO TERCERO OFICIALIZAR al servidor mediante la comunicación del presente acto resolutivo y demás formalidades establecidas por ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 93°, numeral 93.1) ítem a) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER a la **SECRETARÍA GENERAL** efectúe la **NOTIFICACIÓN** de la presente resolución al servidor, **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 de Procedimiento Administrativo General y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER a la **SECRETARÍA GENERAL** efectúe la **NOTIFICACIÓN** de la presente resolución a la **Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales, Oficina de Recursos Humanos y Secretaría Técnica** y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

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