



CUT: 79885-2023

## **RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 0048-2025-ANA-GG**

San Isidro, 16 de abril de 2025

### **VISTOS:**

El Expediente N° 099-2023-ANA-STECC con Registro CUT N° 79885-2023, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 0061-2024-ANA-STECC, de fecha 15 de abril de 2024, la Carta N° 0048-2024-ANA-OA de fecha 15 de abril de 2024 acto de inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra del servidor **CESAR AUGUSTO CAJALEÓN AYALA**, notificada en fecha 18 de abril de 2024; el INFORME N° 0237-2025-ANA-OA, de fecha 14 de abril de 2025, emitido por el Órgano Instructor con el cual se culminó la fase instructiva; y;

### **CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V, el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la 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 se 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 por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, (en adelante RGLSC) expresa que: "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”;

## **LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

Que, a través del Oficio N° 005878-2022-SERVIR-GDSRH, notificado con fecha 16 de diciembre de 2022, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, comunicó a la Gerencia General de la Autoridad Nacional del Agua, el inicio de una supervisión programada y posterior a la Autoridad Nacional de Agua, de acuerdo a los objetivos que se encuentran detallados en su Anexo N° 01;

Que, mediante el Oficio N° 0057-2023-ANA-OA-URH, de fecha 22 de febrero de 2023, la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Agua, remitió la información solicitada por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, indicando que:

*“(…) En atención a lo solicitado por su despacho, esta Unidad de Recursos Humanos ha cumplido con recabar la información solicitada, respetando los lineamientos dispuestos en el Anexo N° 01 del Oficio N° 05878-2022-SERVIR-GDSRH, documentación que se adjunta al presente según el siguiente detalle:*

- 1) Formato “Listado de cargos/puestos sobre los que aplica los requisitos de la Ley N° 31419 y el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM”, correspondiente a los señores José Luis Aguilar Huertas y Manuel Elías Collas Chávez.*
- 2) Formato: “Evaluación de Cumplimiento de Requisitos para el Cargo/Puesto”, correspondiente a los señores José Luis Aguilar Huertas y Manuel Elías Collas Chávez.*
- 3) Evidencia del envío de los formatos en Excel remitidos al correo [supervisiones@servir.gob.pe](mailto:supervisiones@servir.gob.pe).*
- 4) Legajos digitalizados de los señores José Luis Aguilar Huertas y Manuel Elías Collas Chávez.*
- 5) Copia de los Informes o documento/s que acreditan que la Unidad de Recursos Humanos cumplió con realizar las verificaciones correspondientes de los señores José Luis Aguilar Huertas y Manuel Elías Collas Chávez. (…)*..

Que, con Oficio N° 003073-2023-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de mayo de 2023, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, comunicó a la Gerencia General de la Autoridad Nacional del Agua, los resultados de supervisión en el marco del Operativo de Cumplimiento de la Ley N° 31419 y su Reglamento, adjuntando para tal efecto el Informe N° 000670-2023-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de mayo de 2023, en el que se recomienda:

*“(…) 6.2 Remitir el presente informe de resultados a la Secretaría Técnica de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, con copia a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la Entidad, a fin de que realice las acciones pertinentes para el deslinde de responsabilidades de los servidores que resulten involucrados en el incumplimiento de no poner a disposición de SERVIR la información debidamente documentada solicitada mediante Oficio N° 005878-2022-SERVIR-GDSRH, respecto del cargo de Director de la Dirección de Calidad y Evaluación de los Recursos Hídricos, que generó la inobservancia del artículo 34 del Reglamento de la Ley N° 31419 y del literal c) del numeral 6.9 de la Directiva de Supervisión, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000078-2020-SERVIR/PE. (Conclusión 5.3) (…)*”.

Que, a través del Memorando N° 0313-2023-ANA-OA-URH, de fecha 05 de mayo de 2023, ampliado con Memorando N° 0386-2023-ANA-OA-URH, de fecha 31 de mayo de 2023, la Unidad de Recursos Humanos, remitió los actuados del presente caso a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin de que evalúe y realice el deslinde de responsabilidades a que hubiere lugar;

Que, con Memorando N° 0163-2024-ANA-STE, de fecha 08 de abril de 2024, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicitó a la Unidad de Recursos Humanos, el informe escalafonario del servidor civil investigado. Dicho requerimiento, fue atendido mediante el Informe Escalafonario N° 0125-2024-ANA-OA-URH;

Que, es así como, mediante Informe de Precalificación N° 0061-2024-ANA-STE, de fecha 23 de abril de 2024, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEON AYALA**;

Que, en ese sentido, mediante Carta N° 0048-2024-ANA-OA, notificada con fecha 18 de abril de 2024, la Directora de la Oficina de Administración, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEON AYALA**, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria contenida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo dispuesto en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debido a la transgresión del numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, a través de la Carta N° 009-2024-CCA, de fecha 03 de mayo de 2024, el servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEON AYALA**, cumplió con presentar sus descargos;

Que, con INFORME N° 0237-2025-ANA-OA, de fecha 14 de abril de 2025, la Oficina de Administración, emite su informe del órgano instructor dirigido a este despacho;

## **LA FALTA INCURRIDA, LAS NORMAS VULNERADAS Y LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

### **Falta incurrida**

Que, respecto a los hechos materia de análisis, se le atribuye al servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEÓN AYALA**, Subdirector de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, la presunta comisión de la siguiente falta:

#### **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

##### ***“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:*

*(...)*

*q) Las demás que señale la Ley.”*

Que, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 100 del Reglamento General de la LSC establece que:

***“Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815 También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.***

No obstante, debemos precisar que la norma citada precedentemente, no prevé propiamente una conducta típica, sino constituye una cláusula de remisión, a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. Por lo que, debemos precisar que el servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEON AYALA**, habría transgredido el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública:

***“Artículo 7.- Deberes de la Función Pública***  
*El servidor público tiene los siguientes deberes:*

(...)

**6. Responsabilidad**

*Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.*

*Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.*

**Normativa presuntamente vulnerada**

En ese sentido, habría vulnerado el artículo 34° del Reglamento de la Ley N° 31419, y del literal c) del numeral 6.9 de la Directiva de Supervisión, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000078-2020-SERVIR/PE, que señala:

***“Artículo 34. Obligación de dar información íntegra y oportuna***

***Las entidades comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley, tienen la obligación de poner a disposición de SERVIR la información o registros que resguarden, de manera íntegra y en los plazos establecidos, bajo responsabilidad del/de la Titular de la entidad.***

*La supervisión se realiza a partir de la información que obra en el legajo de personal, sea para evaluar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley y el presente Reglamento, al momento del acto de designación o en el proceso de adecuación, según corresponda. Las Oficinas de*

***Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, deben tener actualizado el legajo de personal, el cual debe tener como mínimo la información señalada en el artículo 131 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.***

***Además de lo dispuesto, el legajo debe incluir la totalidad de los documentos que acreditaron el cumplimiento de requisitos para la vinculación; copias de los documentos y/o reportes expedidos por la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, o por los registros referidos en el numeral 28.3 del artículo 28; así como la Declaración Jurada que sustenta que el/la servidor/a no contaba con inhabilitaciones y/o impedimentos para el ejercicio de la función pública, de forma previa a su ingreso a la entidad. (...)”.*** (Énfasis y subrayado nuestro).

***“(...)”***

#### **6.9. Deberes de la entidad supervisada**

***Los deberes de la entidad supervisada son:***

***(...)”***

***c) Brindar todas las facilidades al Equipo de Supervisión y al/a Ejecutivo/a de Supervisión y Fiscalización para el correcto ejercicio de su labor de supervisión.*** (Énfasis y subrayado nuestro).

### **PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO SANCIONADOR**

Que, es menester, determinar y precisar la conducta que configuraría falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por parte del servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEON AYALA**, esto concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber transgredido el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, en tal sentido el servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEON AYALA**, habría actuado contrario al deber de responsabilidad señalado en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ya que conforme se visualiza la trazabilidad del CUT 230279-2022, en el Sistema de Gestión Documentaria de la Autoridad Nacional del Agua, el indicado servidor a través del Oficio N° 0057-2023-ANA-OA-URH, de fecha 22 de febrero de 2023, remitió la información o documentación requerida a través del Oficio N° 005878-2022-SERVIR-GDSRH; sin embargo, omitió remitir la información debidamente documentada respecto del cargo de Director/a de la Dirección de Calidad y Evaluación de los Recursos Hídricos, es decir, que el servidor civil investigado, no habría desarrollado dicha tarea encomendada a cabalidad y de manera integral, respectivamente;

Que, es así que, tenemos que el reconocimiento del principio de culpabilidad es una de las innovaciones más relevantes de la reforma introducida a la Ley del Procedimiento Administrativo General, por el Decreto Legislativo N.º 1272, así pues, la sanción disciplinaria solo puede sustentarse en la comprobación de responsabilidad subjetiva del agente infractor de un bien jurídico;

Que, la acción debe ser típica, antijurídica y culpable, es decir, que una vez que se corrobora la acción típica y que esta además sea contraria a derecho (que no existan

causales de exclusión de la antijuricidad o de no antijuricidad) se debe efectuar el juicio o análisis de culpabilidad;

Que, en esta etapa se analiza la posibilidad de imputación al autor de la infracción, esto es, si por las condiciones individuales del infractor y de las circunstancias de la comisión “este se encuentra en una situación jurídico-personal que soporte la atribución de la infracción<sup>1</sup>;

Que, el Principio de Culpabilidad, implica lo siguiente:

- No hacer responsable a un sujeto por hechos atribuibles a terceros (también conocido como principio de causalidad).
- La prohibición de punición a comportamientos no materiales. Esto supone que no puede sancionarse ningún daño que no sea producido como efecto de una acción u omisión. En este sentido, se requiere de una exteriorización por parte del sujeto y no de actitudes internas o de comportamientos no dañosos. Esto quiere decir que se requiere de una producción material del sujeto que justifique la aplicación de la sanción.
- Analizar las condiciones psíquicas del individuo al momento de cometer la infracción. Esto se vincula a los eximentes de responsabilidad que se encuentran contemplados en la Ley del Servicio Civil.

Que, así tenemos, que la conducta desarrollada en la presente resolución constituye la exteriorización por parte del servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEON AYALA**, de la voluntad por cometer la falta disciplinaria contenida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, esto concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber transgredido el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

## DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN A IMPONER

Que, sobre lo expuesto, corresponde observar el artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, **se debe**:

- a) **Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título**; se ha verificado que, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, no concurre ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil;
- b) **Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida**; sobre el particular se ha realizado una valoración entre el contexto de los hechos y los resultados a efectos de dotar al procedimiento administrativo disciplinario de la sanción más razonable en función a los elementos advertidos.

<sup>1</sup> Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Tomo II, Gaceta Jurídica, Lima, 2017, p. 446-447.

**c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057<sup>2</sup>; se procede a desarrollar el análisis de los criterios de graduación de sanción.**

Que, en esa línea, se debe considerarse los criterios establecidos en el artículo 87° y 91° de la Ley N° 30057, así como el Principio de razonabilidad, consagrado en el numeral 1.4 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, a cuyo tenor las decisiones de la autoridad administrativa que impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin que respondan a los estrictamente necesarios para la satisfacción de su cometido. Asimismo, se ajustarán dichos criterios a la posición vertida en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC<sup>3</sup>, sobre precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre criterios de graduación de las sanciones; se debe considerar la concurrencia de las siguientes condiciones:

| <b>CRITERIO:</b>                                                                                                  | <b>DEBE EVALUARSE:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>“Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.”</i></b> | No se configuró en el presente caso, toda vez, que como resultado de la supervisión a la Autoridad Nacional del Agua, tenemos que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Informe N° 000670-2023-SERVIR-GDSRH, concluyó -entre otras cosas- que el servidor civil, Sr. JOSÉ LUIS AGUILAR HUERTAS, en su calidad de Director de la Dirección de Administración de los Recursos Hídricos, no contaba con impedimento para el acceso a la función pública respecto al RNSSC, de forma previa a su designación. |
| <b><i>“Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.”</i></b>                                      | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

<sup>2</sup> Artículo 87: Determinación de la sanción a las faltas:

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiendo que cuando 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.
- Las circunstancias en que se omite la infracción.
- La concurrencia de varias faltas.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- La reincidencia en la comisión de la falta.
- La continuidad en la comisión de la falta.
- El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Artículo 91: Graduación de la sanción

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

<sup>3</sup> Del 15/12/2021, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 19/12/2021, que establecen el “*Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057: “2.1 ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los numerales 14, 21, 24, 25, 29, 34, 36, 38, 40, 41, 44, 46, 48, 50, 54, 62, 66, 67, 72, 73, 76 al 78, 85 y 87 al 89” de la misma.*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de: <https://sisged.ana.gob.pe/consultas> e ingresando la siguiente clave : 644E710C

|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>“El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.”</i></b> | <p>Este criterio de graduación de la sanción, involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor civil en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones.</p> <p>Respecto al grado de jerarquía del servidor civil, debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo, el cual debe englobar labores de dirección, de guía o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un ejemplo de servidor.</p> <p>De esta manera, tenemos que el servidor civil, Sr. CESAR AUGUSTO CAJALEON AYALA, ostentaba la calidad de Subdirector de la Unidad de Recursos Humanos, ejerciendo labores de dirección, guía y liderazgo sobre los servidores civiles a su cargo.</p> |
| <b><i>“Las circunstancias en que se comete la infracción”</i></b>        | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b><i>“Concurrencia de varias faltas.”</i></b>                           | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b><i>“Participación de uno o más servidores.”</i></b>                   | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b><i>“Reincidencia.”</i></b>                                            | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b><i>“Continuidad en la comisión de la falta.”</i></b>                  | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b><i>“Beneficio ilícitamente obtenido.”</i></b>                         | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b><i>“Naturaleza de la infracción”</i></b>                              | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b><i>“Antecedentes del servidor.”</i></b>                               | <p>Este criterio, está referido a que debe evaluarse tanto los méritos como deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.</p> <p>En el presente caso, de acuerdo al Informe Escalonario, el servidor civil, Sr. CESAR AUGUSTO CAJALEON AYALA, no registra méritos o deméritos durante el tiempo que ha venido laborando en la institución.</p>                                                                  |
| <b><i>“Subsanación voluntaria.” (atenuante)</i></b>                      | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b><i>“Intencionalidad en la conducta del infractor.”</i></b>            | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b><i>“Reconocimiento de responsabilidad.”</i></b>                       | No se configuró en el presente caso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

Que, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha interpretado 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 sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación*<sup>4</sup>. Agregando además que, "(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional"<sup>5</sup>;

Que, de esta forma, 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 ANA, 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, el cargo desempeñado u otros;

Que, en el presente procedimiento administrativo disciplinario este órgano sancionador ha decidido prescindir de realizar la diligencia de informe oral, dado cuenta que los hechos materia de análisis suponen hechos notorios. En ese sentido, corresponde señalar que la medida adoptada no supone de ninguna manera una vulneración al derecho de defensa, dado que el procedimiento en sentido teleológico es eminentemente escrito y la oportunidad para ello se ha materializado mediante los descargos;

Que, al respecto, MORON URBINA señala que el derecho al debido proceso comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados que a grandes rasgos significa la aplicación en sede administrativa de los derechos concebidos, en principio, para procesos jurisdiccionales.

Que, MORON URBINA señala "el Tribunal Constitucional ha establecido que "(...) el debido proceso administrativo supone en toda circunstancia el respeto por parte de la administración pública de todos aquellos principios y derechos normalmente invocados en el ámbito de la jurisdicción común y especializada a los que se refiere el artículo 139 de la Constitución del Estado (verbigracia: jurisdicción predeterminada por ley, derecho de defensa, pluralidad de instancias, cosa juzgada, etc) (...). " (El resaltado es agregado)

Que, por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado en constante jurisprudencia, que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando los titulares de los derechos e interés legítimos se ven impedidos de ejercer los medios legales suficientes para su defensa, pero no cualquier imposibilidad de ejercer esos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. En ese sentido, no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su posición

En esa línea, el Tribunal Constitucional ha resuelto en la sentencia recaída en el Exp. 01147-2012-PA/TC respecto al derecho de defensa y el ejercicio del derecho a informe oral, lo siguiente:

<sup>4</sup> Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA /TC, fundamento 15

<sup>5</sup> Sentencia recaída en el expediente N° 0535-2009-PA/TC, fundamento 13.

16. "( ... ) este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N° 0582-2006-PA/TC; Exp. N° 5175-2007- HC/TC, entre otros)."

"18. Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente."

Que, de lo señalado por el Tribunal Constitucional el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos. En ese sentido, siendo el procedimiento administrativo disciplinario de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho de defensa cuando el servidor haya tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador, así pues, se tiene que el servidor imputado ha presentado sus descargos los mismos que han sido evaluados;

Que, resulta importante precisar que se ha considerado para ello que la supresión de la realización del informe oral, se realice en atención a los principios de celeridad, eficacia y simplicidad, que rigen el procedimiento administrativo general y que se encuentran previstos en el Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

Que, es así que, de acuerdo a los fundamentos señalados precedentemente, se advierte que se ha llegado a acreditar la falta imputada al servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEÓN AYALA** en su condición de Sub Director de la Unidad de Recursos Humanos, la cual ha sido de pleno conocimiento dado el nivel de su puesto al momento de los hechos, siendo su accionar de forma dolosa; sin embargo, también se aprecia que no ha ocasionado perjuicio a los intereses generales de la ANA, no cuenta con deméritos en el ejercicio del cargo, así como que no obtuvo beneficio alguno;

Que, es por tales razones que, para este Órgano Sancionador, resulta razonable y proporcional a los hechos expuestos la imposición de la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA, de conformidad con el literal a) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil;

Que; asimismo resulta pertinente señalar que este despacho actúa como órgano sancionador de conformidad a lo señalado en los numerales 93.1 y 93.2 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, de conformidad al siguiente tenor:

**Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario**

**93.1.** *La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:*

- a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.*
- b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.*
- c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.*

**93.2.** *Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad*

**DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE, EL PLAZO PARA IMPUGNAR Y LA AUTORIDAD ANTE LA QUE SE PRESENTA EL RECURSO**

Que, el procesado podrá interponer recurso administrativo de reconsideración o apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, dejando de manifiesto que el recurso de reconsideración **se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción**; así también para el caso del recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuestione con nueva prueba instrumental, este recurso se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, quien elevará lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su revisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda conforme lo indica artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM;

Que, conforme a lo establecido en el artículo 98° de la Ley del Servicio Civil, solo las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, texto normativo que es concordante con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por lo que solo corresponde en este caso el registro pertinente en el legajo personal;

Que, en ese sentido, corresponde a la Unidad de Recursos Humanos proceder a la incorporación de la presente sanción en el legajo personal del servidor civil, Sr. **CESAR AUGUSTO CAJALEÓN AYALA**;

Que, estando a lo recomendado por el Órgano Instructor y de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1° . – IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE AMONESTACIÓN ESCRITA**, al servidor **CESAR AUGUSTO CAJALEÓN AYALA**, de acuerdo a lo establecido en el literal a) del artículo 88, así como en el artículo 89 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057; al haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria que se le imputa en su condición de Subdirector de la Unidad de Recursos Humanos.

**Artículo 2° . – NOTIFICAR** al servidor **CESAR AUGUSTO CAJALEÓN AYALA**, la presente resolución a través de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y sus modificatorias.

**Artículo 3° . – DISPONER** que de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor **CESAR AUGUSTO CAJALEÓN AYALA** cuenta con el derecho fundamental a la contradicción mediante los recursos administrativos, contra la presente Resolución, dentro **DE LOS QUINCE (15) DÍAS HÁBILES SIGUIENTES DE SU NOTIFICACIÓN**, conforme lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Los recursos administrativos se presentan ante la autoridad que emitió el presente acto. La Reconsideración (artículo 118 del Reglamento General) lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente Acto. La autoridad que resuelve el recurso de apelación en este caso es la Unidad de Recursos Humanos.

**Artículo 4° . – DISPONER** que la Unidad de Recursos Humanos, cumpla con registrar una copia de la presente Resolución de Sanción en el legajo personal del servidor **CESAR AUGUSTO CAJALEÓN AYALA**.

Regístrese y comuníquese,

**FIRMADO DIGITALMENTE**

**WALTER HUGO ARANA MAYORCA**  
GERENTE GENERAL  
AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA