



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 001807-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 2067-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : AUGUSTO EMILIANO MELLO ROMERO
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor AUGUSTO EMILIANO MELLO ROMERO y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución del Órgano Sancionador Nº 002-2018-INACAL/OA-RH, del 20 de abril de 2018, emitida por Área de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Calidad - INACAL, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 14 de septiembre de 2018

ANTECEDENTES

1. Mediante Carta Nº 0011-17, del 13 de marzo de 2017, la consultora de iniciales I.Z.C. entregó a la Secretaría General del Instituto Nacional de Calidad, en adelante la Entidad, el “Informe de revisión de la subsanación de las no conformidades detectadas en la Auditoría Interna Nº 01-2016, efectuada a la Dirección de Acreditación del INACAL”, en la cual se daba cuenta de catorce (14) no conformidades, cuatro (4) observaciones y dos (2) oportunidades de mejora.
2. A través de la Nota Nº 013-2017-INACAL/SG, del 4 de abril de 2017, la Secretaría General comunicó a la Presidencia Ejecutiva de la Entidad los resultados del informe señalado anteriormente, indicando que al mes de febrero de 2017, se mantenían las catorce (14) no conformidades (hallazgos), toda vez que las acciones correctivas para su implementación o se encontraron en trámite o no se llegó a ejecutar por parte de la Dirección de Acreditación, lo cual, ponía en riesgo las certificaciones internacionales con las que contaba la Dirección de Acreditación. En ese sentido, solicitó se implementen las acciones inmediatas a fin de revertir los hechos expuestos e identificar la responsabilidad del caso.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

3. Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 108-2017-INACAL-PE¹, del 6 de noviembre de 2017, la Dirección Ejecutiva de la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor AUGUSTO EMILIANO MELLO ROMERO, en adelante el impugnante, quien en su calidad de Director de la Dirección de Acreditación, habría incumplido sus obligaciones contempladas en los literales a), c) y e) del artículo 38° del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE², en adelante el ROF, atribuyéndole la comisión de la falta administrativa contemplada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057³, en concordancia con el literal c) del artículo 57° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-INACAL/PE⁴, en adelante el RIS, por la presunta comisión de los siguientes hechos:

- (i) No haber subsanado las cuatro (4) no conformidades detectadas en la Auditoría Interna N° 01-2016, vinculadas al sistema de gestión de la Dirección de Acreditación, pese a que conforme a sus funciones estaba obligado a realizarlo, los cuales se detallan en el siguiente cuadro:

¹ Notificado al impugnante el 8 de noviembre de 2017.

² **Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Calidad, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE**

“Artículo 38°.- Funciones de la Dirección de Acreditación

Son funciones de la Dirección de Acreditación, las siguientes:

- a) Administrar y supervisar el funcionamiento de las actividades de acreditación.

(...)

- c) Verificar que las actividades de acreditación estén conforme a las directrices y guías internacionales, a los compromisos comerciales internacionales y de integración sobre la materia asumidos por el Perú, y demás normas nacionales correspondientes.

(...)

- e) Elaborar directivas, guías y normas, entre otros documentos relacionados con actividades propias de la dirección”.

³ **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:

(...)

- d) La negligencia en el desempeño de la funciones.

(...)”.

⁴ **Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Instituto Nacional de Calidad, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-INACAL/PE**

“Artículo 57°.- Listado de faltas que ameritan suspensión sin goce o destitución

Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión sin goce de remuneraciones o destitución previo proceso administrativo:

(...)

- c) La negligencia en el desempeño de sus funciones, la que debe ser entendida como la falta de cuidado, aplicación y diligencia de una persona en lo que hace, en especial en el cumplimiento de una obligación”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

<p>No conformidad 4 Hallazgo: El INACAL – DA mantiene más del 50% de los documentos de sus sistemas de gestión no actualizados. El personal de INACAL – DA, los OECs realizan las actividades de los procesos de acreditación que les corresponde con base en esta documentación.</p>
<p>No conformidad 5 Hallazgo: a) Los expedientes del programa de Acreditación de Laboratorios y Certipez y Laboratorios Acuícolas no estuvieron accesibles el día de la auditoría interna. b) Estantes del INACAL – DA conteniendo expedientes de los procesos de acreditación ubicados en el ambiente físico de otra área del INACAL, sin identificación.</p>
<p>No conformidad 7 Hallazgo: No se ha efectuado la evaluación de desempeño de un grupo de personas conforme a lo dispuesto en el Procedimiento para la Evaluación del desempeño inicial y continuo de los evaluadores y expertos técnicos SNA-acr-03P, versión 01: que establece que se realice en su primera participación y luego cada tres años.</p>
<p>No conformidad 9 Hallazgo: La información relativa al marco legal y autoridad bajo el cual opera el INACAL-DA y los criterios de acreditación e información sobre cómo proceder en caso de quejas y apelaciones se encuentra desactualizada en la página web del INACAL. La información relativa a los organismos relacionados del INACAL-DA no se encuentra disponible públicamente.</p>

- (ii) No habría cumplido con advertir la no presentación de la lista de verificación y el informe de evaluación dentro del procedimiento para la evaluación de seguimiento en el expediente N° 2127-2010-SNA (segundo seguimiento) del organismo de evaluación de la conformidad – Inspectorate Services Perú S.A.C., ni comunicó dicha situación al Comité Permanente de Acreditación.

4. Habiendo solicitado ampliación del plazo, el 24 de noviembre de 2017, el impugnante presentó sus descargos frente a los cargos que se le atribuyó, bajo los siguientes argumentos:

- (i) La imputación de cargos no solo carece de sustento, sino que se apoya en resultados de una auditoría interna que no cumple con las exigencias de la Norma Técnica Peruana ISO/IEC 17011.
- (ii) Las auditorías internas tiene como finalidad evaluar el sistema de gestión implementado para la acreditación, y no la evaluación de situaciones específicas. Cuando éstas se advierten, sus causas deben ser analizadas en perspectiva del sistema de gestión, que es el objeto de la auditoría.
- (iii) Es necesario comprender que las no conformidades en un sistema de gestión de calidad no se equiparan per se a una contravención de funciones o un actuar negligente.
- (iv) De las cinco (5) no conformidades, cuatro están frente a no conformidades meramente formales, que son no conformidades en el sentido de las normas de gestión de calidad, bajo un enfoque de mejora, pero no pueden conllevar a una calificación de negligencia grave como se le imputa sin ningún análisis de por medio.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- (v) Ha cumplido con verificar que las actividades de acreditación estén conformes a las directrices, guías y compromisos internacionales asumidos por el Perú y demás normas nacionales correspondientes.
 - (vi) La auditoría realizada en julio de 2016 puso de manifiesto las limitaciones que mantuvo por siete meses en el seguimiento del sistema de gestión, y era esperable que dicha limitación se refleje en la auditoría.
 - (vii) La función del Director de Acreditación es administrar y supervisar la labor de los profesionales que laboran en su área, no ejecutar directamente las actividades de seguimiento propias de dichos profesionales.
 - (viii) Se ha vulnerado el principio de tipicidad al no constituir la conducta imputada un deber que le sea imputable.
5. Con Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2018-INACAL/OA-RH⁵, del 20 de abril de 2018, el responsable del Área de Recursos Humanos de la Entidad, resolvió sancionar al impugnante imponiéndole la medida disciplinaria de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones, al haberle acreditado que no subsanó las no conformidades descritas en la resolución de instauración, siendo responsable de los hechos imputados porque como Director de la Dirección de Acreditación era responsable del correcto funcionamiento de su área, con lo cual incumplió sus obligaciones contempladas en los literales a), c) y e) del artículo 38° del ROF, por ende, incurrió en la comisión de la falta administrativa contemplada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el literal c) del artículo 57° del RIS.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. No conforme con la decisión, el 20 de marzo de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2018-INACAL/OA-RH, solicitando se declare fundado su recurso impugnatorio, bajo los siguientes argumentos:
- (i) Las no conformidades se vinculan al funcionamiento propio de un sistema de calidad y no al proceder de un funcionario.
 - (ii) No existe un plazo específico para la subsanación de no conformidades u observaciones.
 - (iii) En ningún momento se les solicitó una exposición más detallada sobre los resultados de la auditoría interna que dispuso, tampoco se les informó que existía una evaluación en curso, por lo que no tenía conocimiento que las actividades que realizaba la consulta de iniciales I.Z.C. formaba parte de una auditoría interna previa, la cual debió ser realizada bajo los parámetros

⁵ Notificado al impugnante el 24 de abril de 2018.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

establecidos.

- (iv) La única motivación por la supuesta negligencia ha sido la cita de una serie de normas jurídicas, pero no se subsume su conducta en ellas, lo cual es necesario porque el supuesto de negligencia es genérico y debe dársele contenido.
- (v) En relación a la no conformidad 4, es legalmente válido continuar empleando las normas emitidas por el organismo predecesor, y que el mismo no era de aplicación tácita como ocurre en otras entidades luego de procesos de transferencia, sino que era expreso.
- (vi) Para la actualización de documentos y demás aspectos de control del sistema de gestión era necesario contar con el reemplazo del personal de apoyo responsable de ejecutar tal actualización bajo su dirección; es precisamente este personal el que no repusieron oportunamente pese a sus continuos requerimientos.
- (vii) Respecto a la no conformidad 5 fue sancionado por una afirmación que no ha sido contrastada por la supuesta auditoría de febrero y marzo de 2017, ya que una cosa es no contar con un procedimiento y otra, es no proporcionar un expediente o no tenerlo en el espacio que se esperaba, situación que es imputable al trabajador a cargo de su cuidado.
- (viii) Sobre la no conformidad 7, se contrató a un abogado quien nunca le informó de retrasos o incumplimientos en las evaluaciones de los auditores y expertos técnicos.
- (ix) En relación a la no conformidad 9, se le imputan hechos que no se encuentran enmarcados dentro de sus funciones específicas, dado que existieron responsables a cargo de realizar dicha actualización.
- (x) Sobre la no conformidad 10, aun cuando el funcionario encargado no le informó del extravío de estos documentos, ello no resultó esencial para realizar la acreditación, pues estando en la lista de no conformidades era totalmente viable con el trámite.
- (xi) Si bien el Director de Acreditación es el funcionario de más alta jerarquía en la Dirección de Acreditación, ello no significa que todas las funciones de la dirección le sean atribuibles, pues cuenta con personal a su cargo que realiza una serie de actividades a fin de dar cumplimiento a los objetivos de la dirección.
- (xii) No ha incurrido en las conductas que le atribuyen y las mismas no se encuentran subsumidas en normas o directivas que regulen de forma objetiva las funciones a su cargo, por lo que se ha vulnerado el principio de tipicidad.
- (xiii) La sanción impuesta resulta irrazonable y carente de sustento.

7. Mediante Oficio N° 184-2018-INACAL/OA, la Jefatura de la Oficina de Administración de la Entidad, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

8. Con Oficios N^{os} 6873-2018-SERVIR/TSC y 6874-2018-SERVIR/TSC, se comunicó a la Entidad y al impugnante, respectivamente, la admisión del recurso de apelación sometido a conocimiento de este Tribunal.
9. Mediante Oficio N^o 009-2018-INACAL/OA-RRHH, del 27 de agosto de 2018, el responsable de Recursos Humanos de la Entidad, remitió información solicitada por el Tribunal, para mejor resolver.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

⁶ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17^o.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁷ **Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
12. Cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016¹².

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁹ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

¹⁰ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

¹¹ El 1 de julio de 2016.

¹² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

13. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

15. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
16. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley

- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

del Servicio Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

17. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.

¹³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁴ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹⁵ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁶ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resulta aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y

e) Los servidores de actividades complementarias y

f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

¹⁶**Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se registraría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

22. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁷.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

23. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y/o procedimentales mencionadas en los numerales precedentes, según corresponda.

24. En el presente caso, de la lectura de los documentos que obran en el expediente administrativo, así como el Informe Escalafonario N° 002-2018, se advierte que el impugnante se encontraba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

¹⁷Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

25. En tal sentido, apreciándose que los hechos que se le imputaron ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, este Colegiado concluye que corresponde que se apliquen al presente caso las normas sustantivas y procedimentales de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De las autoridades competentes del procedimiento

26. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:

- (i) 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.
- (ii) 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.
- (iii) 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.

27. Sobre el particular, el impugnante en su recurso de apelación sostuvo el procedimiento administrativo disciplinario fue mal iniciado pues las autoridades administrativas no son las competentes.

28. En el presente caso, el procedimiento iniciado contra el impugnante fue instaurado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 108-2017-INACAL-PE, emitido por la Dirección Ejecutiva de la Entidad. Asimismo, la medida disciplinaria de suspensión fue impuesta por el responsable del Área de Recursos Humanos de la Entidad a través de la Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2018-INACAL/OA-RH.

29. En consecuencia, esta Sala puede apreciar que el procedimiento se ha llevado a cabo por las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, por lo que corresponde desestimar lo argumentado por el impugnante.

Sobre la acreditación de la falta imputada

30. Conforme se desprende de la Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2018-INACAL/OA-RH, el impugnante fue sancionado con la medida disciplinaria de suspensión por cinco (5) día sin goce de remuneraciones al encontrarse acreditado



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

que no subsanó las cuatro (4) no conformidades detectadas en la Auditoría Interna N° 01-2016, vinculadas al sistema de gestión de la Dirección de Acreditación, pese a que conforme a sus funciones estaba obligado a realizarlo; así como no habría cumplido con advertir la no presentación de la lista de verificación y el informe de evaluación dentro del procedimiento para la evaluación de seguimiento en el expediente N° 2127-2010-SNA (segundo seguimiento) del organismo de evaluación de la conformidad – Inspectorate Services Perú S.A.C., ni comunicó dicha situación al Comité Permanente de Acreditación.

31. Sobre el particular, obra en el expediente administrativo el “Informe de revisión de la subsanación de las no conformidades detectadas en la Auditoría Interna N° 01-2016, efectuada a la Dirección de Acreditación del INACAL”, que tuvo como finalidad realizar una evaluación de los avances ejecutados para subsanar los hallazgos encontrados en la Auditoría Interna que fue llevado a cabo el 7, 11, 18 y 19 de julio de 2016.
32. Dicho Informe tuvo como resultado, entre otros, catorce (14) no conformidades (hallazgos) y que de acuerdo a la Nota N° 013-2017-INACAL/SG, emitido por la Secretaría General la Entidad, al mes de febrero de 2017, mantuvieron las catorce no conformidades, en razón que las acciones correctivas para su implementación lo encontraron en trámite o no se ejecutaron.
33. En ese sentido, de acuerdo a la resolución materia de apelación, al impugnante le atribuyeron no haber subsanado cuatro (4) no conformidades detectadas en la Auditoría Interna N° 01-2016, las mismas que deben ser analizadas de manera independiente con la finalidad de determinar si se encuentra debidamente acreditada la falta incurrida.
34. En relación a la imputación vinculada a la no conformidad 4, se apreció el siguiente hallazgo:
- “Hallazgo:**
El INACAL – DA mantiene más del 50% de los documentos de sus sistemas de gestión no actualizados. El personal de INACAL – DA, los OECs realizan las actividades de los procesos de acreditación que les corresponde con base en esta documentación”.
35. Respecto a dicho hallazgo, en el expediente administrativo obra la Nota N° 072-2017-INACAL/DA, del 20 de julio de 2017, emitido por la Dirección de Acreditación quien refirió textualmente lo siguiente:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

“La auditoría interna se llevó a cabo en el mes de julio de 2016, en dicha fecha todavía existían algunos documentos que no habían migrado al INACAL-DA. Dicha migración o actualización se retrasó debido a que no existía una Directiva aprobada para emisión de documentos del Sistema de Gestión de la Calidad. (...)” (Sic) (Énfasis es nuestro)

36. Del mismo modo, en la Nota N° 072-2017-INACAL/DA, del 20 de julio de 2017, se detalló además los documentos que no se encontraban actualizados como lo son: el manual de calidad, procedimiento general de acreditación, procedimiento de quejas y apelaciones, directriz de trazabilidad de la medición.
37. Sobre dicha imputación, el impugnante en su recurso de apelación ha señalado que es legalmente válido continuar empleando las normas emitidas por el organismo predecesor, y que el mismo no era de aplicación tácita como ocurre en otras entidades luego de procesos de transferencia, sino que era expreso. Agregó además, que para la actualización de documentos y demás aspectos de control del sistema de gestión era necesario contar con el reemplazo del personal de apoyo responsable de ejecutar tal actualización bajo su dirección; es precisamente este personal el que no repusieron oportunamente pese a sus continuos requerimientos.
38. No obstante, si nos remitimos a la NTP-ISO/IEC 17011 2006 “Evaluación de la Conformidad. Requisitos generales para los organismos de acreditación que realizan la acreditación de organismos de evaluación de la conformidad”, señala en el literal b) del numeral 5.3, lo siguiente:

“5.3 Control de documentos

El organismo de acreditación debe establecer procedimientos para controlar todos los documentos (internos y externos) relacionados con sus actividades de acreditación. Los procedimientos deben definir los controles necesarios para:

(...)

b) revisar y actualizar los documentos, cuando sea necesario, y aprobarlos nuevamente”.

39. Asimismo, no se debe dejar de lado que acuerdo a los literales c) y e) del artículo 38º del ROF de la Entidad, señala que una de las funciones del impugnante como Director de Acreditación se encuentra verificar que las actividades de acreditación estén conforme a las directrices y guías internacionales, a los compromisos comerciales internacionales y de integración sobre la materia asumidos por el Perú, y demás normas nacionales correspondientes, así como elaborar directivas, guías y normas, entre otros documentos relacionados con actividades propias de la dirección.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

40. Siendo así, este cuerpo Colegiado considera que sí le asiste responsabilidad al impugnante, por cuanto a febrero de 2017 dichos documentos de gestión no se encontraban actualizados, a pesar que las no conformidades fueron detectadas en julio de 2016, no siendo justificable que no se haya procedido con su actualización, más aun si la NTP-ISO/IEC 17011 2006 establece que los documentos internos y externos deben estar actualizados, el cual se condice directamente con su función establecida en el literal c) y e) del artículo 38º del ROF de la Entidad.

41. En relación a la imputación vinculada a la no conformidad 5, se apreció el siguiente hallazgo:

“Hallazgo:

a) *Los expedientes del programa de Acreditación de Laboratorios y Certipez y Laboratorios Acuícolas no estuvieron accesibles el día de la auditoría interna.*

b) *Estantes del INACAL – DA conteniendo expedientes de los procesos de acreditación ubicados en el ambiente físico de otra área del INACAL, sin identificación”.*

42. Sobre el particular, el impugnante ha señalado en su recurso de apelación que fue sancionado por una afirmación que no ha sido contrastada por la supuesta auditoría de febrero y marzo de 2017, ya que una cosa es no contar con un procedimiento y otra, es no proporcionar un expediente o no tenerlo en el espacio que se esperaba, situación que es imputable al trabajador a cargo de su cuidado.

43. Al respecto, este cuerpo Colegiado no concuerda con lo afirmado por el impugnante, por cuanto en el “Informe de revisión de la subsanación de las no conformidades detectadas en la Auditoría Interna Nº 01-2016, efectuada a la Dirección de Acreditación del INACAL”, se indicó lo siguiente:

*“Los registros de los Expedientes de Acreditación se mantienen en una de los ambientes del 6to piso del edificio principal del INACAL, **en el que labora personal de otra área del INACAL.** Los expedientes se encuentran en estantes con llave, algunos de ellos están identificados con un post-it con el nombre del responsable del estante en cuestión y **otros no se encuentran identificados, no quedando claro a qué área de INACAL corresponde cada estante**”. (Sic) (Énfasis es nuestro)*

44. En ese sentido, de acuerdo al citado informe, evidenciaron que no existía un correcto almacenamiento e identificación de los expedientes, porque algunos fueron encontrados en otros ambientes de la Entidad y algunos no se encontraban debidamente identificados.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

45. Asimismo, en el citado informe señaló que solicitaron acceso a los procesos de acreditación de los laboratorios de Certipez y Laboratorios Acuícolas, sin embargo, no llegaron a ponerlos a disposición, indicando la encargada de dichos expedientes que se encontraban pendiente de archivo, lo que evidencia una vez más que no existía un correcto almacenamiento de los expedientes de procesos de acreditación.
46. En ese sentido, es posible colegir que existían deficiencias en el manejo de los expedientes de acreditación, a pesar que el numeral 5.4.1. de la NTP-ISO/IEC 17011 2006 señala: *“El organismo de acreditación debe establecer procedimientos para la identificación, recopilación, indización, acceso, archivo, almacenamiento y disposiciones de sus registros”*.
47. Si bien es cierto, este cuerpo Colegiado coincide en señalar que el cuidado de los expedientes recae en el responsables que estaban a cargo de los mismos, sin embargo, consideramos que también le alcanza responsabilidad al impugnante, por cuanto como Director de la Dirección de Acreditación no verificó que se dé cumplimiento a la referida Norma Técnica Peruana, conforme así lo establece su función contemplada en el literal c) del artículo 38º del ROF de la Entidad, que señala que debe verificar que las actividades de acreditación estén conforme a las normas nacionales, lo que hubiera permitido tener un mejor almacenamiento y acceso de los expedientes.
48. Respecto a la imputación vinculada a la no conformidad 7, se observó el siguiente hallazgo:
- “Hallazgo:**
No se ha efectuado la evaluación de desempeño de un grupo de personas conforme a lo dispuesto en el Procedimiento para la Evaluación del desempeño inicial y continuo de los evaluadores y expertos técnicos SNA-acr-03P, versión 01: que establece que se realice en su primera participación y luego cada tres años”.
49. Cabe señalar que de acuerdo a la Nota N° 043-2017-INACAL/DA, del 5 de mayo de 2017, emitido por la Dirección de Acreditación, adjuntaron un cuadro dando respuesta a la información requerida por la Secretaría Técnica de la Entidad, donde señaló básicamente que algunas evaluaciones de desempeño no se realizaron por falta de seguimiento.
50. Por otro lado, en la resolución de impugnada la Entidad argumentó que de acuerdo a la información proporcionada en la Nota N° 072-2017-INACAL/DA, la Dirección de Acreditación no adjuntó documento que acredite la evaluación de desempeño del señor de iniciales C.R., por el contrario, la información se



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

contrapone con la que brindó en la Nota N° 043-2017-INACAL/DA, donde señala que por falta de seguimiento no se realizó dicha evaluación de desempeño.

51. Véase que de acuerdo al numeral 6.3.1. de la NTP-ISO/IEC 17011 2006, señala lo siguiente: *“El organismo de acreditación debe asegurarse del desempeño satisfactorio de la evaluación y del proceso de toma de decisión de la acreditación, estableciendo procedimientos para el seguimiento del desempeño y la competencia del personal involucrado. En particular, el organismo de acreditación debe revisar el desempeño y la competencia de su personal para identificar las necesidades de formación”*.
52. Tal es así que en el “Informe de revisión de la subsanación de las no conformidades detectadas en la Auditoría Interna N° 01-2016, efectuada a la Dirección de Acreditación del INACAL”, respecto a este hallazgo indicó que en vista que las capacitaciones realizadas datan del año 2014, correspondía convocar a los evaluadores y otros que se encuentren en la misma condición, para la capacitación correspondiente.
53. No obstante, el impugnante en su recurso de apelación ha señalado que se contrató a un abogado quien nunca le informó de retrasos o incumplimientos en las evaluaciones de los auditores y expertos técnicos.
54. Al respecto, lo afirmado por el impugnante no hace más que confirmar su responsabilidad en la comisión de la falta, ya que no cumplió con su función de supervisar el funcionamiento de las actividades de acreditación, al no verificar que se hagan las evaluaciones de desempeño a los evaluadores, incumpliendo de esta forma sus funciones establecidas en los literales a) y c) del artículo 38° del ROF de la Entidad, que señalan que supervisar el funcionamiento de las actividades de acreditación y verificar que las actividades de acreditación estén conforme a las normas nacionales.
55. Sobre la imputación relacionada a la no conformidad 9, tuvieron lo siguiente:

“Hallazgo:

La información relativa al marco legal y autoridad bajo el cual opera el INACAL-DA y los criterios de acreditación e información sobre cómo proceder en caso de quejas y apelaciones se encuentra desactualizada en la página web del INACAL.

La información relativa a los organismos relacionados del INACAL-DA no se encuentra disponible públicamente”.

56. En efecto, de acuerdo al “Informe de revisión de la subsanación de las no conformidades detectadas en la Auditoría Interna N° 01-2016, efectuada a la



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Dirección de Acreditación del INACAL”, indica que en la página web de la Entidad no se encuentra actualizados los siguientes documentos:

- (i) Responsabilidad Legal del INACAL –DA y sus recursos financieros (SNA-gca-01-D1).
- (ii) Reglamento para la acreditación de OEC (SNA-acr-01R, ver 07)
- (iii) Procedimiento General de Acreditación (SNA-acr-01P, ver 10)
- (iv) Informativo para la Acreditación de OEC (SNA-acr-01DI)
- (v) Deberes y derechos (SNA-gca-02DI, ver 00)
- (vi) Atención de Quejas y Apelaciones (SNA-acr-12P, ver 06)
- (vii) Autoridad bajo la cual opera el INACAL-DA.

57. Es importante señalar que el numeral 7.1.2. de la referida Norma Técnica Peruana señala que el organismo de acreditación debe poner a disposición pública y actualizar a intervalos adecuados lo siguiente:

“(…)

a) Información detallada acerca de sus procesos de evaluación y acreditación, incluidas las condiciones para otorgar, mantener, ampliar, reducir, suspender y retirar la acreditación;

b) Un documento o documentos de referencia que contengan los requisitos para la acreditación, incluidos los requisitos técnicos específicos para cada campo de acreditación, cuando sea aplicable;

c) Información general sobre las tarifas para la solicitud, la acreditación inicial y el mantenimiento de la acreditación;

d) Una descripción de los derechos y obligaciones de los OEC; (...)

f) Información sobre procedimientos para la recepción y el tratamiento de quejas y apelaciones;

g) Información sobre la autoridad bajo la cual opera el programa de acreditación;

h) Una descripción de sus derechos y deberes;

i) Información general sobre los medios por los cuales obtiene apoyo financiero; (...)

k) Información sobre los organismos relacionados como se describe en el apartado 4.3.7, si corresponde”

58. Cabe indicar que el impugnante ha señalado respecto a este hallazgo que se le imputan hechos que no se encuentran enmarcados dentro de sus funciones específicas, dado que existieron responsables a cargo de realizar dicha actualización.

59. Si bien es cierto lo afirmado por el impugnante es correcto, ello no debe ser considerado para eximirlo de responsabilidad administrativa, en razón que debió

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

supervisar la labor de su área a cargo, por lo tanto, si hubiera efectuado sus funciones con diligencia como Director de la Dirección de Acreditación, conforme así lo establece el literal a) del artículo 38º del ROF de la Entidad, habría advertido que la información que estaba publicada en la página web de la Entidad no se encontraba actualizada, por lo tanto, se encuentra debidamente acreditada la comisión de la falta.

60. Por último, se le atribuyó al impugnante que no cumplió con advertir la no presentación de la lista de verificación y el informe de evaluación dentro del procedimiento para la evaluación de seguimiento en el expediente N° 2127-2010-SNA (segundo seguimiento) del organismo de evaluación de la conformidad – Inspectorate Services Perú S.A.C., ni comunicó dicha situación al Comité Permanente de Acreditación.

61. Al respecto, obra en el expediente administrativo el Informe N° 060-2017-INACAL/DA, del 16 de junio de 2017, emitido por la Dirección Ejecutiva de la Dirección de Acreditación, quien señaló que no se cuenta con los documentos “Lista de Verificación” y el “Informe de Evaluación” en físico debido a que el USB se contaminó con un virus, lo que generó que la Lista de Verificación con los datos de origen y otro más, se perdieran, agregando además que no se puede omitir la presentación o elaboración de dichos documentos.

62. Asimismo, de acuerdo a la Nota N° 072-2017-INACAL/DA, respecto a este hecho señaló lo siguiente:

“En el presente caso, la Lista de Verificación se perdió por problemas de soporte técnico, pero ello como se ha detallado no afectó que el Comité acceda a la información más relevante para adoptar su decisión de mantenimiento o revocatoria de la acreditación otorgada, pues contó con el Registro de No Conformidades.

*De acuerdo a lo expuesto, **si bien informar al Comité (y no solo al Director) acerca de la pérdida de la Lista de Verificación hubiese sido lo adecuado**, también es cierto que para los efectos de la decisión no resultaba imprescindible contar con la Lista de Verificación para que el Comité apruebe, como lo hizo, sobre la decisión que le correspondía. (...)*

***Considero que si es necesario informar para cumplir con toda la información que indica la Norma ISO 17011, sin embargo no es imperativo contar con referida comunicación, para continuar con el procedimiento de evaluación de seguimiento (...)** (Sic) (Resaltado es nuestro)*

63. En ese sentido, la misma Dirección de Acreditación reconoció que adecuado informar al Comité, inclusive señaló que era necesario informar para cumplir con



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

toda la información que indica la Norma ISO 17011, a pesar de ello, el impugnante no comunicó la no presentación de la lista de verificación y el informe de evaluación dentro del procedimiento para la evaluación de seguimiento en el expediente N° 2127-2010-SNA (segundo seguimiento).

64. Ahora bien, si tomamos en cuenta lo dispuesto por el numeral 7.8.4 y el literal f) del numeral 7.8.6 de la NTP-ISO/IEC 17011 2006, señala lo siguiente:

“7.8 Análisis de hallazgo e informe de evaluación

(...)

7.8.4. *El organismo de acreditación debe mantener la responsabilidad del contenido del informe de evaluación, incluidas las no conformidades, aun cuando el evaluador líder no sea un miembro permanente de su personal.*

(...)

7.8.6. *La información proporcionada a quienes toman las decisiones de acreditación, deben incluir como mínimo lo siguiente:*

(...)

f) *el informe de evaluación;*

(...)”.

65. Sobre este hallazgo, el impugnante señaló en su recurso de apelación que aun cuando el funcionario encargado no le informó del extravío de estos documentos, ello no resultó esencial para realizar la acreditación, pues estando en la lista de no conformidades era totalmente viable con el trámite.

66. No obstante, este cuerpo Colegiado considera que lo mencionado no lo exime de responsabilidad, porque como organismo de acreditación era responsable del contenido del informe de evaluación, incluidas las no conformidades, por lo tanto, no supervisó el funcionamiento de las actividades de acreditación, toda vez que en el Proceso de Seguimiento de Acreditación de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., no se presentó la lista de verificación ni el informe de evaluación, por lo tanto, la responsabilidad recae en el INDECOPI-SNA (ahora Dirección de Acreditación), con lo cual resulta ser responsable de todo su contenido conforme así lo señala además el numeral 5.9. del Procedimiento General de Acreditación – SNA-acr-01P, versión 10: *“Si bien el informe de evaluación es remitido por el responsable del Equipo Evaluador, la responsabilidad del contenido del mismo recae en el INDECOPI-SNA”.*

67. De lo expuesto anteriormente, se puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, porque si bien no es responsable directo de los hallazgos encontrados y no subsanados en su oportunidad, este cuerpo Colegiado,



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

considera que sí le asiste responsabilidad administrativa al impugnante en razón que como Director de la Dirección de Acreditación tiene funciones que se encontraban vinculadas a los hallazgos y que no fueron ejecutadas con la debida diligencia que su cargo ameritaba.

68. Cabe precisar que el impugnante ha señalado que las no conformidades se vinculan al funcionamiento propio de un sistema de calidad y no al proceder de un funcionario. Además agregó que no existe un plazo específico para la subsanación de no conformidades u observaciones.
69. Al respecto, consideramos que las no conformidades justamente permiten evidenciar deficiencias que se advierten en el funcionamiento al interior de la Entidad, las cuales se derivan directamente del actuar de los servidores que están a su cargo, por lo tanto, el “Informe de revisión de la subsanación de las no conformidades detectadas en la Auditoría Interna N° 01-2016, efectuada a la Dirección de Acreditación del INACAL”, es un documento válido para poder efectuar el deslinde de responsabilidades.
70. Si bien es cierto, no existe un plazo específico para la subsanación de las no conformidades u observaciones, se debe tener en cuenta que el Informe de Auditoría Interna fue realizada en julio de 2016, sin embargo, a febrero de 2017 se mantuvo las catorce (14) no conformidades (hallazgos), no siendo un plazo razonable en la ejecución de sus funciones del impugnante como Director de la Dirección de Acreditación para levantar dichos hallazgos, por lo tanto, tales argumentos no lo eximen de responsabilidad.
71. Asimismo, el impugnante señaló que en ningún momento se les solicitó una exposición más detallada sobre los resultados de la auditoría interna que dispuso, tampoco se les informó que existía una evaluación en curso, por lo que no tenía conocimiento que las actividades que realizaba la consulta de iniciales I.Z.C. formaba parte de una auditoría interna previa, la cual debió ser realizada bajo los parámetros establecidos.
72. No obstante, este argumento no es del todo cierto, por cuanto si tenía conocimiento que se venía realizando una auditoría interna, tal es así que se le solicitó información respecto algunos aspectos, los cuales fueron respondidos por el impugnante, los mismos que sirvieron de sustento para que elaboraran el “Informe de revisión de la subsanación de las no conformidades detectadas en la Auditoría Interna N° 01-2016, efectuada a la Dirección de Acreditación del INACAL”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

73. Por otro lado, el impugnante señaló que ha incurrido en las conductas que le atribuyen y las mismas no se encuentran subsumidas en normas o directivas que regulen de forma objetiva las funciones a su cargo, por lo que se ha vulnerado el principio de tipicidad.
74. Al respecto, conforme se ha expuesto anteriormente, este Sala ha podido determinar que los hechos imputados se encuentran debidamente subsumidas en el incumplimiento de sus funciones inherentes a su cargo, porque no fue diligente en su actuar como Director de la Dirección de Acreditación al no haber subsanado las no conformidades advertidas en el “Informe de revisión de la subsanación de las no conformidades detectadas en la Auditoría Interna N° 01-2016, efectuada a la Dirección de Acreditación del INACAL”, por ende, se subsumen en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, al haber actuado con negligencia en sus funciones, en consecuencia, estima que debe declararse infundado el recurso de apelación presentado.

Sobre la razonabilidad de la sanción

75. El numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece que el principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados.
76. Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: *“(…) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”*¹⁸. 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”*¹⁹.

¹⁸Fundamento 15 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

¹⁹Fundamento 13 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0535-2009-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

77. De modo que, el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. lo que implica que la Entidad, luego que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.
78. En el presente caso, este Colegiado considera que se encuentra acreditada la responsabilidad del impugnante, por lo que existe una falta debidamente comprobada que merece una medida disciplinaria que a criterio de esta Sala ha sido impuesta sin vulnerar el principio de razonabilidad, teniendo en cuenta la condición de servidor público en virtud de la cual su actuación debe encontrarse regida en todo momento con sujeción a las normas, hecho que se encuentra acreditado que no cumplió, siendo la sanción impuesta acorde con su responsabilidad en el presente caso.
79. En efecto, de lo expuesto anteriormente se puede colegir que el impugnante como Director de la Dirección de Acreditación tenía un cargo de directivo que le exigía desarrollar sus funciones con mayor diligencia, sin embargo, no ejerció un rol activo para subsanar las no conformidades que fueron encontradas, siendo merecedor de una sanción disciplinaria acorde a su actuación.
80. Por lo tanto, este cuerpo Colegiado concluye que la sanción impuesta al impugnante se encuentra dentro de los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que no se ha comprobado que exista vulneración a dichos principios.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor AUGUSTO EMILIANO MELLO ROMERO y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2018-INACAL/OA-RH, del 20 de abril de 2018, emitida por Área de Recursos Humanos del INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor AUGUSTO EMILIANO MELLO ROMERO y al INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL



CARLOS GUILLERMO
MORALES MORANTE
PRESIDENTE



ROLANDO SALVATIERRA
COMBINA
VOCAL

L2/CP7

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.