



Resolución Directoral

N° 248 -2020-MTC/21

Lima, 18 SET. 2020

VISTO:

El Recurso de Apelación, tramitado con el expediente N° N° 1011913141, presentado por la servidora LOURDES VARGAS MATTO, en su calidad de Titular de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios desde el 16.01.2015 al 11.02.2019, contra la Resolución Jefatural N° 001-2020-MTC/21.OAJ de fecha 07 de febrero de 2020, por el cual se le impuso la sanción disciplinaria de amonestación escrita y;

CONSIDERANDO

Que, mediante Resolución Jefatural N° 001-2020-MTC/21.OAJ de fecha 07 de febrero de 2020, emitida por la Oficina de Asesoría Jurídica, en su calidad de Órgano Sancionador, resolvió imponer la sanción de amonestación escrita en contra de la servidora LOURDES VARGAS MATTO, al haberse acreditado que, en su condición de Titular de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios desde el 16.01.2015 al 11.02.2019, actuó de manera negligente en el ejercicio de sus funciones, puesto que no observó lo señalado en el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como, lo establecido en el artículo 97° de su Reglamento General aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹, ambos referidos al plazo con el que cuenta la Administración para evaluar una denuncia y/o reporte, es decir, para la emisión del informe de precalificación y dar inicio a un procedimiento administrativo disciplinario; lo cual no ocurrió por la inacción de la referida servidora, permitiendo que opere la prescripción y liberando a los presuntos responsables de la evaluación de sus acciones u omisiones en el desarrollo de sus funciones. En ese sentido, no observó el deber de cuidado del cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos, contenido en el numeral 5° del artículo 86° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;



¹ Ley N° 30057, - Ley del Servicio Civil

"Artículo 94°:

"La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.(...)"

Reglamento General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

"Artículo 97.- Prescripción

97.1. La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior. (...)"

N° 248 -2020-MTC/21

Lima, 18 SEI. 2020

incurriendo en la falta administrativa disciplinaria contenida en el numeral 11 del artículo 261^{2º} del TUO de la Ley N° 27444³ y tipificada en el artículo 100^{4º} del reglamento de la citada Ley N° 30057, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, con Escrito S/N de fecha 28 de febrero de 2020, la servidora LOURDES VARGAS MATTO (en adelante la impugnante) interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 001-2020-MTC/21.OAJ, de fecha 07 de febrero de 2020, con la finalidad que se revoque la misma, señalando como fundamento de hecho:

1. Con fecha 14.10.2019 se dio inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en mi contra, conforme al Memorandum N° 362-2019-MTC/21.ORH.ST-PAD del jefe de la Oficina de Recursos Humanos, por cuanto habría supuestamente permitido en mi condición de Secretaria Técnica, la prescripción de la acción administrativa disciplinaria contra el servidor Juan Carlos Villena Delgado, Coordinador Zonal de Junín, por los cargos imputados según el expediente 2686-2017; la cual habría operado con fecha 04.02.2019.
2. Luego de haber presentado mi descargo en el citado procedimiento, el Órgano Instructor mediante Informe Final del Órgano Instructor N° 001-2019-MTC/21.ORH de fecha 07.01.2020, de la Jefatura de Recursos Humanos, emitió su pronunciamiento, en el sentido que recomendaba al Órgano Sancionador la sanción disciplinaria de Amonestación Escrita en mi contra.
3. Según Resolución Jefatural N° 001-2020-MTC/21.OAJ, de fecha 07.02.2020, la Jefatura de la Oficina de Asesoría Jurídica resolvió imponer la sanción de Amonestación Escrita por la supuesta falta tipificada en el numeral 1) del artículo 261° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S.N° 004-2019-JUS.
(SIC)

Asimismo, señaló como fundamento de derecho lo siguiente:

² **Antes artículo 239° de la Ley N° 27444**

³ **Artículo 261.- Faltas administrativas.-**

261.1 Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en caso de:

11. No resolver dentro del plazo establecido para cada procedimiento administrativo de manera negligente o injustificada

⁴ **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 (...)"





Resolución Directoral

N° 248 -2020-MTC/21

Lima, 18 SET. 2020

- (i) Para efectos de imponer la sanción disciplinaria se debe de observar el artículo 91 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, sobre la graduación de la sanción^{5°}
- (ii) La normativa antes mencionada está relacionada al principio de Razonabilidad que debe ser observado para la imposición de la sanción disciplinaria, y menciona la SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (EXP. N° 00535-2009-PA/TC)^{6°}.
- (iii) Invoca el Principio de Razonabilidad previsto en el numeral 3 del Artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo Disciplinario, manifestando que las sanciones deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción.
- (iv) Aduce que no existe perjuicio económico alguno en agravio de la Entidad, toda vez que respecto a la presunta falta del servidor Juan Carlos Villena Delgado, Coordinador de la Zonal Junín (por los cargos imputados, expediente 2686-2017, materia de prescripción) no tiene nada pendiente económicamente con la Entidad.
- (v) Señala que No puede considerarse como un agravante la condición prevista en el Artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, por cuanto no se ha configurado una grave afectación contra la Entidad y/o contra el Estado.
- (vi) Finaliza señalando que se debe de considerar que desde su ingreso a la Entidad (21.11.2007) no ha incurrido en ningún tipo de falta disciplinaria, y debe ser un criterio fundamental para considerar el tipo de sanción a imponer.



ANÁLISIS DEL RECURSO DE APELACIÓN

Que, de acuerdo a lo previsto en el numeral 217.2 del artículo 217° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG) establece lo siguiente: “Sólo son impugnables los actos definitivos



⁵ Ley N° 30057, - Ley del Servicio Civil

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.

⁶ EXP. N° 00535-2009-PA/TC

18. En este sentido, el análisis de la razonabilidad de una medida implica determinar si se ha hecho: a. La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto. b. La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso.

Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.

Nº 248 -2020-MTC/21

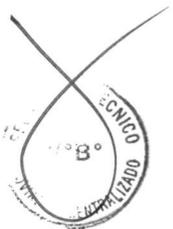
Lima, 18 SET. 2020

que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo”;

Que, los numerales 218.1 y 218.2 del artículo 218° del TUO de la LPAG establecen que: Artículo 218° - Recursos administrativos, 218.1. Los recursos administrativos son: a) Recurso de reconsideración b) Recurso de apelación. Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión. 218.2. El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días. Al respecto, cabe señalar que, lo antes citado, es concordante con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2013-PCM7 (en adelante, el Reglamento General) de donde se desprende que el servidor civil podrá interponer recurso de 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. En ese sentido, verificada la normativa, se advierte que la servidora LOURDES VARGAS MATTO interpuso su recurso impugnatorio dentro del plazo de Ley;



Que, el Artículo 220° del TUO de la LPAG señala que “El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna (...), lo cual es concordante con el Artículo 119° del Reglamento General establece que el 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 cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna (...);



Que, el artículo 89° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil señala que en el caso de las amonestaciones escritas “La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces”, la cual es concordante con el numeral 18.2 del Artículo 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, “En el caso de las amonestaciones escritas, los recursos de apelación son resueltos por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces;

Que, respecto a la competencia para resolver el recurso de apelación en el caso de una sanción de amonestación escrita, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico N° 474-2015-

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Directoral

Nº 248 -2020-MTC/21

Lima, 18 SET. 2020

SERVIR/GPGSC, de fecha 16 de junio de 2015, establece que: "Del mismo modo, el Artículo 89° de la Ley en mención, precisa que para el caso de la amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Las autoridades previstas para dicho procedimiento son: el jefe inmediato es el órgano Instructor y Sancionador; y el jefe de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, es quien oficializa la sanción. Asimismo, el dispositivo citado, señala que la apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, lo que implica que este además, de oficializar la sanción de amonestación escrita, mediante resolución, también resuelve la apelación que se interponga a la imposición de dicha sanción";

Que, en el presente caso, se advierte que mediante Memorandum Nº 362-2019-MTC/21.ORH.ST-PAD, notificado el 14.10.2019, se instauró procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora LOURDES VARGAS MATTO; posteriormente, con Resolución Jefatural Nº 001-2020-MTC/21.OAJ, de fecha 07 de febrero de 2020, se impuso la sanción de amonestación escrita en su contra; en tal sentido, se desprende que entre la notificación del acto de instauración y la emisión del acto con el que concluye el procedimiento disciplinario, no ha superado el año que se refiere el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil y la Resolución de Sala Plena Nº 001-2016- SERVIR/TSC, por lo que la administración aún tiene competencia para seguir conociendo;

Que, de la revisión de los actuados se observa que el procedimiento administrativo se rige por el Principio de Verdad Material; según el cual, la autoridad administrativa competente (Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica) verificó plenamente los hechos que sirvieron de motivo para que en su calidad de Órgano Sancionador tome la decisión de imponer amonestación escrita; al respecto, revisa todos los actuados y adopta todas las medidas probatorias necesarias que están autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas;

Que, estando a lo expuesto, de la revisión de los medios probatorios (documentos) que obran en el expediente se advierte que el Órgano Sancionador realizó un minucioso análisis de los hechos y conteo del plazo prescriptivo, evidenciándose que la servidora LOURDES VARGAS MATTO, **NO** había desvirtuando los cargos atribuidos mediante Memorando Nº 362-2019-MTC/21.ORH.ST-PAD, notificado el 14.10.2019, por incumplir con sus funciones previstas como Titular de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, toda vez que no observó el plazo establecido en el Artículo 94° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, así como el Artículo 97° de su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, ambos referidos al plazo con el que cuenta la administración para evaluar una denuncia y/o reporte; lo cual no ocurrió, por lo que habría incumplido el deber de observancia de los plazos en los procedimientos administrativos contenido en el numeral 5 del Artículo 86°, del Decreto Supremo Nº 004-



Nº 248 -2020-MTC/21

Lima, 18 SET. 2020

2019-JUS; lo cual, constituye una falta administrativa disciplinaria prevista en el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057;

Que, luego de haberse acreditado que la impugnante cometió la falta disciplinaria prevista en el inciso 5° del artículo 86° del TUO de la Ley N° 27444, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se evaluó la sanción a imponer, considerando además que esta ejerció el cargo de Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de PROVIAS DESCENTRALIZADO desde el **16.01.2015** hasta el **11.02.2019**, por lo que: i) Tuvo conocimiento de la Resolución N° 000963-2018-SERVIR/TSC-SEGUNDA SALA, con la que el Tribunal del Servicio Civil, resolvió el recurso de apelación del Ing. Juan Carlos Villena Delgado, declarando la nulidad de todo lo actuado y disponiendo que se retrotraiga el procedimiento hasta la etapa de precalificación, la misma que fue puesta de conocimiento en PROVIAS DESCENTRALIZADO el **21.08.2018**, ii) En merito a lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil, emitió el Informe de Precalificación N° 037-2019-MTC/21.ORH.ST.PAD, y se dio inicio nuevamente el procedimiento administrativo disciplinario con la emisión del Memorándum N° 205-2019-MTC/21, de fecha 05.03.2019; iii) La defensa técnica del investigado, observó que el tiempo transcurrido desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos mediante la recepción del Memorando N° 116-2017-MTC/21.UGA.UCF (10.03.2017), hasta la notificación del Memorándum N° 205-2019-MTC/21 (06.03.2019), había excedido en demasía el plazo de un (01) año que otorga la norma para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, habiendo operado la prescripción el **04.02.2019**, situación jurídica que fue establecida por la **Resolución Directoral N° 172-2019-MTC/21** del 06.06.2019, en la cual se **DECLARÓ LA PRESCRIPCIÓN** de la acción administrativa disciplinaria en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra el servidor Ing. Juan Carlos Villena Delgado. Luego de meritar todo lo expuesto, el Órgano Instructor – Sancionador arribó a la sanción de amonestación escrita;

Que, la servidora LOURDES VARGAS MATTO, señala en su recurso de apelación que para imponer la sanción disciplinaria se debe de observar el Artículo 91° de la Ley N° 30057; sin embargo, se ha revisado cada uno de los documentos que obran en autos y se observa que, el Órgano Sancionador, cumplió con desarrollar el procedimiento disciplinario, así como, documentar la actividad probatoria, tal como lo establece nuestro ordenamiento jurídico contenido en Ley 30057, Ley del Servicio Civil (LSC), el Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (RLSC) y demás disposiciones jurídicas conexas, mediante las que se desarrolla el actual régimen jurídico del personal al servicio de la administración, bajo criterios de unidad y exclusividad, lo que sirvió para aplicar la graduación de la sanción;





Resolución Directoral

Nº 248 -2020-MTC/21

Lima,

Asimismo, se observa que el Órgano Sancionador, en el momento de imponer la sanción, actuó en uso de sus potestades, cumpliendo con cada una de las exigencias que revisten la figura de la graduación de la sanción⁷, con lo cual se limitó, al mínimo, toda posibilidad de cometer algún abuso contra la impugnante, pues se ajustó a las exigencias que revisten la figura de la graduación de la sanción disciplinaria, en los siguientes extremos:

➤ **Primera exigencia: la motivación administrativa**

El acto de Administración Pública con el que se impone la **sanción** disciplinarias (Resolución Jefatural N° 001-2020-MTC/21.OAJ, de fecha 07 de febrero de 2020) está debidamente motivada de modo expreso y claro, existiendo además consonancia entre los eventos-origen de la falta disciplinaria y la sanción proyectada sobre la servidora, identificando así la relación entre los hechos y la falta.

➤ **Segunda exigencia: adecuada utilización del principio de proporcionalidad**

La **sanción** corresponde a la magnitud de la falta, según su gravedad, por lo que se efectuó una apreciación razonable de los hechos en el caso específico, tomando en cuenta los antecedentes de la servidora y las circunstancias que conllevaron a cometer la falta.

➤ **Tercera exigencia: tener en cuenta que no hay necesidad de seguir un orden de prelación en la aplicación de sanciones disciplinarias**

La aplicación de la sanción no es necesariamente correlativa ni automática, por lo que no constituye el quiebre del principio de proporcionalidad por estar permitido optar por dicha fórmula de protección del interés público; sin embargo, para efectos de no caer en una inconstitucionalidad del caso en concreto mediante control difuso judicial, se guardó la necesaria consonancia entre el proceder público disciplinario y los incisos a) al i) del Artículo 87° de la citada Ley.

➤ **Cuarta exigencia: previo y cuidadoso análisis de los antecedentes del servidor civil**

La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario se encontró en la obligación de analizar el desempeño de la servidora como criterio de valoración de la conducta calificada como infracción. En el presente caso se contempló no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes de la servidora, a los que se acompañó los criterios regulados en los ya invocados incisos a) al i) del Artículo 87°.

Asimismo, la impugnante, señala que la normativa antes mencionada (Artículo 91° de la Ley N° 30057) está relacionada al principio de Razonabilidad que debe ser observado para la imposición de la sanción



⁷ HUAMAN ORDOÑEZ, Luis Alberto. "Como graduar adecuadamente las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario. Legis.pe, 13 diciembre 2017.

Nº 248 -2020-MTC/21

Lima, 18 SET. 2020

disciplinaria, haciendo referencia a los criterios de razonabilidad expuestos en la SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL - EXP. N° 00535-2009-PA/TC. Al respecto, el segundo párrafo del citado artículo habla del principio de proporcionalidad (la **sanción** corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad).

- Sobre el particular, se debe señalar que el principio de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200° de la Constitución Política del Perú. Al respecto, sobre la aplicación del principio de razonabilidad, MORON URBINA refiere (...) *Respecto a la aplicación del principio de razonabilidad en los procedimientos sancionadores el Tribunal Constitucional ha manifestado claramente que estamos frente a un principio "consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3 y 43, y plasmado en el artículo 200, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En ese sentido, 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 (...)*^{8°}
- De este modo se tiene que, en el caso que nos ocupa se aplicó el principio de proporcionalidad y de razonabilidad garantizando que la medida disciplinaria impuesta a la referida servidora guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que el Órgano Sancionador, luego que comprobó objetivamente la comisión de la falta imputada, eligió la sanción a imponer valorando los elementos previstos en el Artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, aguardando cada uno de los presupuestos ahí citados.

Que, la impugnante, también aduce que no existe perjuicio económico alguno en agravio de la Entidad, toda vez que respecto a la presunta falta del servidor Juan Carlos Villena Delgado, Coordinador de la Zonal Junín, por los cargos imputados (expediente 2686-2017), materia de prescripción no tiene nada pendiente

⁸ MORON URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444". Gaceta Jurídica, noviembre 2017, pp. 399 (TOMO 11)





Resolución Directoral

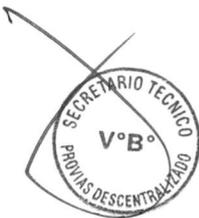
Nº 248 -2020-MTC/21

Lima, 18 SET. 2020

económicamente con la Entidad; sin embargo, se debe tener en cuenta que, el servidor Juan Carlos Villena Delgado, cometió la falta disciplinaria tipificada como negligencia en el desempeño de las funciones, con la existencia del dolo⁹, ya que en calidad de Coordinador de la Zonal Junín tenía conocimiento que los pagos de reembolso de viáticos se realizan con la autorización de una Resolución Gerencial de Administración que autorice dicho pago y con la presentación sustentatoria de las documentación en original; ahora, el hecho de que el servidor que cobro dicho viatico (Juan Torres Supanta – Chofer de la Zonal Junín) haya devuelto el dinero, **no lo eximía** al servidor Juan Carlos Villena Delgado de la falta cometida, **solo se hubiera considerado como un atenuante** al momento de imponer la sanción, por lo tanto la falta siempre hubiera quedado subsistente; sin embargo, **el hecho de haber prescrito la acción administrativa disciplinaria** en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado en su contra, por no haberse observado el plazo establecido en el Artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como el Artículo 97° de su Reglamento General aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ambos referidos al plazo con el que cuenta la administración para evaluar una denuncia y/o reporte, generó que la propia Administración considere extinguida la responsabilidad de la conducta infractora, que tiene un efecto pernicioso de índole inmaterial en el clima laboral de la Entidad;



Que, en merito a lo antes expuesto, se observa que el desarrollo de todo el procedimiento administrativo disciplinario, se ha seguido bajo los principios de verdad material, proporcionalidad y razonabilidad, considerándose además los antecedentes de la servidora desde el 21.11.2017, fecha en que ingreso a la Entidad, hasta el momento del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, lo que se ha visto reflejado en el razonamiento del juzgador, expresado en su decisión;



Que, en el presente caso, se puede observar que, analizados los hechos y realizada la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo conforme a lo señalado en la presente Resolución, el Órgano Sancionador ha cumplido con acreditar la comisión de la infracción imputada a la impugnante, cumpliendo además con la debida motivación señalada en el Artículo 6° de la TUO de la LPAG *“la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado”*;

⁹ ALCOCER HUARANGA, Wilmer Nino "Estudio sobre el régimen disciplinario del Magisterio" Revista Jurídica ISSN 2224-4131, 01 febrero 2016, pp. 24

El dolo –en el derecho disciplinario– es entendido como aquella acción consciente y voluntaria de quebrantar un deber funcional o una prohibición, mediante el cual se produce un resultado típico y antijurídico (falta disciplinaria). Los elementos constitutivos del dolo son: a) la voluntad en la acción; y, b) el conocimiento de lo que se pretende hacer de su resultado. Para que exista dolo debe presentarse estos dos elementos.

Nº 248 -2020-MTC/21

Lima, 18 SET. 2020

Que, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, la impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que en el presente caso a la administrada se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, que en el presente procedimiento se cumplió con notificar los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa;

Que, en merito a lo antes expuesto, resaltamos que todo ser humano debe respetar lo que dice la ley, pues la ley contiene la norma de conducta cuyo cumplimiento es exigible para mantener el orden y la paz social. La contravención a la ley, es materia de reproche y sanción. En materia disciplinaria, la contravención de una prohibición o de un deber funcional es pasible de sanción disciplinaria;^{10°}

Finalmente, no existiendo otro extremo que haya sido expuesto en el recurso de apelación, y habiéndose desvirtuado los argumentos presentados por la impugnante, esta Oficina de Recursos Humanos como órgano competente para resolver los recursos de apelación en el caso de las amonestaciones escritas (artículo 89° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil) considera que, debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la servidora LOURDES VARGAS MATTO, por no tener asidero legal;

Por los fundamentos expuestos y de conformidad a las atribuciones conferidas según el artículo 220° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; el artículo 89° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y el numeral 18.2 del Artículo 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** en parte el Recurso de Apelación interpuesto por la servidora LOURDES VARGAS MATTO, contra la Resolución Jefatural N° 001-2020-MTC/21.OAJ de fecha 07 de febrero de 2020, emitida por la Oficina de Asesoría Jurídica como Órgano Sancionador, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución; asimismo, la presente resolución será ejecutada al día siguiente de su notificación.

¹⁰ ALCOCER HUARANGA, Wilmer Nino "Estudio sobre el régimen disciplinario del Magisterio" Revista Jurídica ISSN 2224-4131, 01 febrero 2016, pp. 25

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Directoral

Nº 248 -2020-MTC/21

Lima, 18 SET. 2020



ARTÍCULO SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la servidora LOURDES VARGAS MATTO, a la Oficina de Recursos Humanos y a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para su conocimiento y fines que correspondan.

Regístrese y comuníquese,

Ing. CARLOS EDUARDO REVILLA LOAYZA
Director Ejecutivo
PROVIAS DESCENTRALIZADO

Expediente Nº I011913141