

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

VISTO:

El Informe N°D0000014-2021-PENSION65-DE del 14 de mayo de 2021, emitido por la Directora Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65" en su condición de Órgano Instructor en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el señor **Antonio Humberto Vásquez Ulloa**, quien al momento de los hechos se desempeñaba como Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador único que se aplican a todos los servidores civiles bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101- 2015SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; la cual es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 1057 y la Ley N° 30057;

Que, en relación al plazo de atención del expediente; el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil -Ley N° 30057 señala lo siguiente:

"(..) entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año".

Que, en el presente caso, el procedimiento se dio inicio con la notificación del acto de inicio el día 30 de enero de 2020 por lo que el día 30 de enero de 2021 vencía el plazo para la emisión de la resolución que ponía fin al proceso administrativo disciplinario.

Que, no obstante la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-TSC-SERVIR estableció precedente administrativo sobre la suspensión del cómputo de

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

plazos del régimen disciplinario establecido en la Ley N° 30057, señalando que el estado de emergencia nacional y el aislamiento social obligatorio (cuarentena) se encontraban vigentes desde el 16 de marzo de 2020, lo que determinaba que desde dicha fecha existía la imposibilidad de las entidades de realizar actuaciones tendientes al inicio e impulso de los procedimientos administrativos disciplinarios, en razón de la restricción a la libertad de tránsito, la cual fue extendida hasta el 30 de junio de 2020, mediante el artículo 2º del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM. En este sentido, los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios se retomaron a partir del 01 de julio de 2020. De acuerdo a lo mencionado el plazo para emitir pronunciamiento respecto al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el imputado, se encuentra vigente hasta el 15 de mayo del presente año, conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

1 meses y 15 días		Suspensión		10 meses y 15 días		Operará la prescripción	
Inicio PAD		16/03/2020	-	30/06/2020	Reanudación		
30/01/2020	15/03/2020				1/07/2020		30/01/2021
						15/05/2021	

Que, mediante la Resolución Directoral N° 073-2017-MIDIS/65-DE de fecha 15 de junio de 2017 (fs. 01 a 02), la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, en lo sucesivo el PNAS "PENSION 65", designó al señor **Antonio Humberto Vásquez Ulloa**, como Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, hasta el 30 de junio de 2018, tal como se advierte del Memorando N°00057-2018-MIDIS/P65-DE (fs. 03).

Que, a través de las siguientes resoluciones directorales se declararon prescritos diversos procedimientos disciplinarios, disponiendo que la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios efectúe el deslinde de responsabilidad administrativo de los servidores que han permitido la prescripción de cada uno de los siguientes casos:

N°	Nº Exp. PAD	Fecha de Prescripción	Nº de Resolución Directoral	Fecha de la Resolución Directoral	Administrados
1	10	29.12.2017	87-2019 (fs.08 a 09)	15.08.2019	Percy Torres Villasante
2	11	26.12.2017	107-2019 (fs.13 a 14)	04.09.2019	Denis Valdivia Zapana
3	13	02.01.2018	89-2019 (fs. 18 a 19)	15.08.2019	Janet Medina Pérez
4	15	21.03.2018	88-2019 (fs. 24 a 25)	15.08.2019	Roberto Urday Ordoñez
5	25	10.05.2018	98-2019 (fs. 29 a 30)	26.08.2019	Euclides Ticona Chayña
6	27	01.06.2018	110-2019 (fs. 35 a 36)	05.09.2019	Llimier Sánchez Pizango

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Que, las prescripciones declaradas en las resoluciones antes mencionadas corresponden a la gestión de señor **Antonio Humberto Vásquez Ulloa**, en su condición de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del programa durante el periodo 15 de junio de 2017 al 30 de junio al 2018, quien presuntamente no habría hecho el monitoreo ni la supervisión adecuada a la Secretaria Técnica, permitiendo con dicha omisión que los mencionados casos prescriban y no se pueda realizar el respectivo deslinde de responsabilidad administrativa disciplinaria.

Que, con el Informe de Precalificación N°0004-2020-MIDIS/P65-URH-STP de fecha 15.01.2019 (fs. 38 a 41), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios como resultado de la actividad probatoria, análisis y evaluación de los presuntos hechos irregulares recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al señor **Antonio Humberto Vásquez Ulloa**.

Que, con la Carta N° 00002-2020-MIDIS/P65-DE (fs. 43 a 46), notificada el 30.01.2020, conforme el acta de notificación (fs.42), se dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al señor **Antonio Humberto Vásquez Ulloa**, quien al momento de los se desempeñaba como Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, se le otorgó un plazo de cinco (5) días hábiles a fin de que cumpla con formular sus descargos.

Que, a través de la Carta S/N de fecha 03 de febrero de 2020 (fs. 48 a 49), el procesado solicitó la prórroga del plazo para la presentación de sus descargos, lo cual le fue concedido y comunicado por el Órgano Instructor mediante la Carta N° 00004-2020-MIDIS/P65-DE (fs. 62).

Que, mediante las Cartas S/N de fecha 06 y 13 de febrero de 2020 (fs. 51 a 61 y 70 a 71) el procesado presentó sus descargos negando la imputación formulada en su contra.

Que, sobre el particular es preciso señalar que artículo 92º de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, establece que la Secretaría Técnica depende de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces.

Que, lo señalado en el párrafo anterior guarda congruencia en tanto la Unidad de Recursos Humanos, como toda Oficina de Recursos Humanos de las entidades de la Administración Pública, forma parte integrante del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, siendo que el ámbito del referido sistema está previsto en el artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1023, siendo uno de sus subsistemas la "Gestión del empleo".

Que, al respecto, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE se formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", precisándose que uno de los procesos dentro del subsistema de "gestión del empleo" son los procedimientos disciplinarios, tal como lo prevé el numeral 6.1.3 de la citada Directiva.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Que, asimismo, en relación a la labor de la Secretaría Técnica y la Oficina de Recursos Humanos, el artículo 11.5 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece lo siguiente: *"El ST debe presentar semestralmente al Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces un reporte sobre el estado de las denuncias recibidas y/o procedimientos administrativos disciplinarios iniciados, pudiendo la entidad establecer plazos menores para la emisión de dicho reporte"*.

Que, de tal modo la Unidad de Recursos Humanos es responsable de la gestión de recursos humanos del PNAS "Pensión 65", a través de sus subsistemas y procesos que los conforman, tal como lo establece el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023 y la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.

Que, se debe tener presente que conforme al numeral 4.1 del artículo 4º de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, se considera como "Servidor Público" o "Empleado Público" a *"(...) todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado (...)"*; asimismo, se indica que *"(...) no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto"*.

Que, asimismo el artículo 2º de la citada Ley establece que para efectos de la misma, se entiende como "Función Pública" a *"(...) toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos"*; es decir, para efectos de la aplicación de las disposiciones, entiéndase deberes, obligaciones y sanciones derivadas de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el desempeño de la función pública constituye un requisito indispensable.

Que, para los efectos de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública se encuentran sujetos a sus disposiciones aquellas personas que presten servicios al Estado desempeñando actividades o funciones públicas en las entidades de la Administración Pública en cualquiera de sus niveles jerárquicos, independientemente de su condición de nombrado, contratado, designado, de confianza o electo, así como del régimen jurídico de la entidad pública en la que se preste servicios o del régimen laboral o de contratación.

Que, en ese marco, es necesario resaltar que todo servidor público tiene el deber de cumplir sus funciones con responsabilidad, encontrándose dicho deber previsto en el numeral 6) del artículo 7 de la Ley N° 27815 – Ley de Código de Ética de la Función Pública, el mismo que señala que: *"Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública"*.

Que, en este sentido, el Órgano Instructor mediante la Carta N° 00002-2020-MIDIS/P65-DE dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al señor **Antonio Humberto Vásquez Ulloa**, en su condición de Jefe de la Unidad de

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Recursos Humanos del PNAS "Pensión 65", quien infringió su deber de actuar con Responsabilidad al no haber realizado el monitoreo ni la supervisión adecuada a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, permitiendo con dicha omisión que seis expedientes prescriban (10,11,13,15, 25 y 27) y no se pueda realizar el respectivo deslinde de responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, en ese contexto se imputo al procesado la vulneración de las siguientes normas:

Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública:

"Artículo 7.- Deberes de la Función Pública:

6. Responsabilidad:

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten".

Y por lo tanto, que habría incurrido en la siguiente falta administrativa:

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

"Artículo 85°.- Faltas de Carácter Disciplinario:

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

(...)

q) Las demás que señale la Ley".

Cabe precisar que conforme a la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo de SERVIR contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, del 7 de octubre de 2016:

"2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM".

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Por consiguiente, estando a la opinión vinculante antes citada, el investigado habría incurrido en presuntas infracciones al numeral 6) del artículo 7º a la Ley N° 27815, derivadas de la presunta falta regulada en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

Que, en atención a lo señalado y a través de las Cartas S/N de fecha 06 y 13 de febrero de 2020 el señor **Antonio Humberto Vásquez Ulloa**, presentó sus descargos negando la imputación formulada en su contra; por lo que corresponde a este Órgano Instructor puntualizar y analizar los principales argumentos de defensa que fueron esgrimidos por el procesado, siendo estos los siguientes:

- i) Que, solicita se declare la prescripción de la acción de inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, pues el acto de instauración es posterior a la fecha de prescripción de la acción, al no haberse computado el plazo desde la fecha de prescripción de la segunda falta administrativa, como nueva prescripción a partir del último acto que supuso la presunta comisión de la misma falta por parte de Recursos Humanos el 29 de diciembre de 2017, fecha en que ocurrió la prescripción del inicio de la acción contra el primer denunciado, es decir para la segunda infracción el plazo para accionar en su contra prescribió el 29 de diciembre de 2018.
- ii) Que, no tuvo intención o voluntad infractora de cometer la presunta falta por inacción, pues desconocía el estado periódico de las denuncias y procedimientos en trámite que de manera semestral era obligación de la Secretaria Técnica reportar al Jefe de Recursos Humanos, ya que solo tenía conocimiento de los expedientes que existían (en números estadísticos) mas no el avance de las actuaciones probatorias que realizaba la Secretaria Técnica, ni el estado situacional de cada expediente ni que era lo que se encontraba pendiente para archivar o recomendar el inicio del procedimiento disciplinario, lo que la Secretaria Técnica debía reportar semestralmente cosa que nunca sucedió.
- iii) Que, el Informe N° 019-2017-MIDIS/P65-STPAD de fecha 01 de diciembre de 2017(fs. 63 a 64) del Secretario Técnico a su persona, no contiene los casos que se le imputan, excepto el de Euclides Ticona Chayña, donde reporta que se encuentra archivado, por tanto no tendría que incluirse en la imputación de sus cargos.
- iv) Que, el Informe N° 007-2017-MIDIS/P65-STPAD del 05 de setiembre del 2017 (fs. 65 a 66) no es un reporte semestral pues no contiene que actuaciones probatorias se han realizado para esclarecer los hechos y que determinen que estuvo activo el expediente y que se encuentra cerca de vencer el plazo para el inicio o no del procedimiento administrativo disciplinario, por lo que no se ajusta a lo exigido por la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

Que, en este estado, resulta pertinente señalar que de conformidad al artículo 112° de Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹, mediante Carta N°000014-2021-MIDIS-PENSION65-URH de fecha 12 de mayo de 2021, se trasladó al procesado el Informe N° D000003-2021-PENSION65-DE a través del cual la autoridad instructora recomendó imponerle la sanción de Suspensión sin goce de remuneraciones por cuatro (04) meses, a fin que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho a la defensa a través del Informe Oral el día 13 de mayo del año en curso a las 11:00 horas, sin embargo el procesado no asistió a dicha diligencia, dejándose constancia en el acta que obra a folios 74.

Que, el procesado solicitó la nulidad de la Carta N°000014-2021-MIDIS-PENSION65-URH, argumentando que la misma no se realizó conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprobó el reglamento de la Ley N° 30057, Ley Servir.

Que, luego de la evaluación de las pruebas que obran en autos el Órgano Sancionador opina lo siguiente:

Que, no ha operado la prescripción deducida por el procesado, en tanto que el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 establece lo siguiente:

“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”.

En este sentido, se advierte que si el 29 de diciembre de 2017 ocurrió la prescripción del inicio de la acción contra el primer denunciado, recién el 29 de diciembre del 2020 decaía el plazo de tres (03) años para el inicio del correspondiente procedimiento disciplinario al procesado, y no el 29 de diciembre de 2018, asimismo recién mediante Resolución Directoral N° 087-2019-MIDIS/P65-DE, de fecha 15 de agosto de 2019 se declaró la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, respecto al caso del señor Euclides Ticona Chayña el cual le fue reportado como archivado en el Informe N° 019-2017-MIDIS/P65-STPAD, es preciso señalar que dicho expediente signado con el número 32, no ha sido materia de

¹Artículo 112.- Informe Oral:

Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

imputación, sino el expediente N° 25 también formulado contra el señor Euclides Ticona Chayña;

Que, asimismo resulta oportuno señalar que durante la fase de instrucción se obtuvo el Memorando N° 140-2017-MIDIS/P65-DE/URH de fecha 02.08.2017 (fs. 67) a través del cual se advierte que el procesado solicitó a la en ese entonces Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios la relación de expedientes a su cargo, asimismo recomendó la observancia de los plazos a fin de prevenir la omisión de acciones conducentes a su prescripción; y, en atención a dicho requerimiento mediante el Informe N° 007-2017-MIDIS/P65-STPAD la Secretaria Técnica informa de manera general la situación de dicho órgano de apoyo, mas no le detalló el estado de cada denuncia o procedimiento; siendo esto así se advierte que el procesado al inicio de su gestión desplegó acciones de supervisión a la Secretaría Técnica e hizo recomendaciones orientadas a prevenir la prescripción de las denuncias y/o procedimientos administrativos disciplinarios, situación que también debe ser considerada al momento de evaluar la responsabilidad del procesado;

Que, de acuerdo al literal f) del artículo 8.2² y el artículo 11.5 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, la Secretaria Técnica expresamente tiene la obligación de emitir los informes de precalificación y reportar semestralmente al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la entidad el estado de las denuncias y/o procedimientos administrativos disciplinarios; sin embargo en el presente caso, ha quedado acreditado de manera fehaciente que la señora Giovanna Ysela Moya Gavidia, quien se desempeñaba como Secretaria Técnica, no realizó la precalificación, entre otros, de los expedientes PAD 10,11,13,15, 25 y 27 los cuales prescribieron durante el periodo que el procesado desempeñó el cargo de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos; así tampoco le reportó la situación las denuncias y procedimientos administrativos disciplinarios que se encontraban en riesgo de prescripción, en consecuencia el procesado no pudo tener un conocimiento oportuno y veraz del estado de dichos expedientes, impidiéndole la toma de acciones preventivas y correctivas;

Que, en virtud del principio de causalidad, consagrado en el numeral 8) del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto, es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación de causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable. La norma exige el Principio de Personalidad, entendido como que la asunción de responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por ley, por tanto no se puede sancionar a una persona por hechos cometidos por otros, por

² Art. 8.2: Funciones:

"(...)

f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción ha aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento".

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ejemplo la responsabilidad en la que incurre un subordinado, o las denominadas responsabilidades en cascada, aplicada a todos los partícipes de un proceso decisional; en consecuencia hacer responsable y sancionable a un funcionario y/ o servidor, es algo más que simplemente hacer calzar los hechos en los tipos previamente determinados por la ley, sin ninguna valoración adicional;

Que, en atención a lo expuesto resulta evidente que la Secretaria Técnica es la responsable de la precalificación de las denuncias, informes y/o reportes que le son remitidos, y en el caso concreto ha quedado acreditado que la prescripción se produjo en este estado de la investigación, por lo que la conducta sancionable y que ocasionó que la entidad no pueda ejercer su potestad de iniciar y eventualmente sancionar presuntas faltas administrativas recaía en la Secretaria Técnica; por ello mediante la Resolución Jefatural N° D000001-2021-PENSION65-URH (fs. 72 y 73) se impuso la sanción de Suspensión sin goce de remuneraciones por cuatro (04) meses a la señora Giovanna Ysela Moya Gavidia, quien se desempeñaba como Secretaria Técnica responsable de emitir los informes de precalificación y reportar semestralmente el estado de los expedientes, de acuerdo al literal f) del artículo 8.2 y 11.5 de la 002-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil; y en cuyo periodo de gestión prescribieron 20 (veinte) expedientes, que no fueron precalificados, entre los cuales están incluidos los seis (06) expedientes prescritos durante el periodo que el procesado desempeño el cargo de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.

Que, en consecuencia, el Órgano Sancionador luego de realizar el análisis de los actuados concluye que la conducta sancionable, así como la servidora responsable de la prescripción, han sido sancionadas de manera razonable y proporcional a la magnitud de la falta cometida; por lo que en consideración a lo expuesto y al Principio de Causalidad no existe mérito para imponer sanción al procesado **Antonio Humberto Vásquez Ulloa**, en su condición de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, estando a que no es el responsable, conforme a lo establecido en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, de la conducta sancionable.

Que, de conformidad, al informe de vistos y lo dispuesto en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y 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:

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DECLARAR No ha lugar** la imposición de sanción al señor **Antonio Humberto Vásquez Ulloa** quien al momento de los hechos se desempeñaba como Jefe de la Unidad Territorial de Recursos Humanos del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", de conformidad a los considerandos de la presente resolución y **DISPONER el ARCHIVO** del presente procedimiento administrativo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Artículo Segundo. – DECLARAR INFUNDADA la Nulidad planteada por el procesado al haberse dispuesto el Archivo del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo Tercero. - ENCARGAR a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, la notificación de la presente resolución al señor **Antonio Humberto Vásquez Ulloa** y haga de conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo Cuarto. - REMITIR el expediente y copia de la presente Resolución a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del procedimiento disciplinario del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, para su archivo y custodia

Regístrese y Comuníquese.

Firmado digitalmente por:

José Gabriel Quevedo Chong
Jefe De Unidad De Recursos Humanos
Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”

JGQC/mvr