



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Lima, 17 de marzo de 2022

VISTOS:

Informe del Órgano Instructor N° 003-2021-PAD/IPD de fecha 23 de febrero de 2022, emitido por el Presidente del Instituto Peruano del Deporte, en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra los servidores **GINO MIGUEL DI TOLLA MERCADO, LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS y JEAN FRANCO FERRARI CHIABRA**, por la comisión de la falta de carácter disciplinario, correspondiente al procedimiento administrativo disciplinario recaído en el Expediente N° 006-2021-PAD/IPD;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que, están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; estableciéndose un nuevo régimen sancionador y procedimiento administrativo disciplinario;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia desde el día 14 de septiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme se señala en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria;

Que, para aplicar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, se aprobó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la cual dispone en su numeral 6.3 que: *"Los procedimientos administrativos disciplinarios – PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento"*;

Que, el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, formalizado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE de fecha 7 de octubre de 2016, señala que, a partir del 14 de septiembre de 2014 (fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), para las faltas e infracciones de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, se aplican las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General; dicho pronunciamiento tiene carácter vinculante según se señala en su propio tenor;





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal **N° 019-2022-IPD/OGA-UP**

Que, con Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 4 de julio de 2020, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, estableció el Precedente Administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual, recoge lo manifestando en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, considerando en su numeral 53 que "toda imputación de una conducta que se encuentre prevista como falta en una norma con rango de ley y que no se encuentre establecida como tal en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, deberá tipificarse a través del literal q) del artículo 85° de la misma, aplicando las reglas procedimentales previstas para el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento General";

Que, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de mayo de 2020, el Tribunal del Servicio Civil, estableció el Precedente Administrativo sobre la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil durante el Estado de Emergencia Nacional, precisando en su fundamento 42 que en atención a las medidas adoptadas por el estado, el pleno del Tribunal considera que corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados, situación por la que, nos encontramos dentro del plazo de ley para emitir el presente informe;

Que, el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC denominada: "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece la estructura del acto de sanción: 1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda presión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida, 3. La sanción impuesta, 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción, 5. El plazo para impugnar, 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;



IDENTIFICACIÓN DE LOS EX SERVIDORES CIVILES, ASÍ COMO EL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Nombres y Apellidos: **Gino Miguel Di Tolla Mercado,**
Puesto¹ : **Jefe de la Unidad de Planeamiento de la Oficina de Presupuesto y Planificación y miembro del Comité de**

¹ Al momento de haberse cometido la presunta falta



PERÚ

Ministerio
de EducaciónInstituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Régimen Laboral : Selección del Proceso Cas N° 112-2017-IPD
Decreto Legislativo N° 1057
Situación Laboral : Sin vínculo laboral vigente

Nombres y Apellidos: **Luz Elena Cornejo Cárdenas**
Puesto² : Analista en Procesos de Capacitación de la Unidad de Personal y miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD

Régimen Laboral : Decreto Legislativo N° 1057
Situación Laboral : Sin vínculo laboral vigente

Nombres y Apellidos: **Jean Franco Ferrari Chiabra**
Puesto³ : Director de la Dirección Nacional de Recreación y del Deporte y miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD

Régimen Laboral : Decreto Legislativo N° 1057
Situación Laboral : Sin vínculo laboral vigente

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, mediante Oficio N° 000375-2019-OCI/IPD de fecha 5 de diciembre de 2019, el jefe del Órgano de Control Institucional del Instituto Peruano del Deporte (en adelante el OCI), remitió a la Presidencia de Instituto Peruano del Deporte- IPD el Informe de Control Especifico N° 023-2019-2-0217 Servicio de Control Especifico a hechos con presunta irregularidad Instituto Peruano del Deporte "Procedimiento de contratación bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios de Personal para diversas Direcciones del Instituto Peruano del Deporte" Periodo 3 de febrero de 2017 al 30 de setiembre de 2019; (en adelante el **Informe de Control**)

Que, con Memorando N° 000672-2019-GG/IPD de fecha 9 de diciembre de 2019, la Gerencia General, remitió a esta Unidad de Personal el Oficio N° 000375-2019-OCI/IPD, conteniendo el **Informe de Control**;

Que, con Memorando N° 000439-2019-UP/IPD de fecha 10 de diciembre de 2019, esta Unidad de Personal, remitió los actuados a la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante la STPAD), para el deslinde de responsabilidad correspondiente;

Que, en ese estado, resulta necesario precisar el contenido de la Argumentación de Hecho del **Informe de Control** el mismo que a la letra señalan:

Argumentos de Hecho:

² Al momento de haberse cometido la presunta falta

³ Al momento de haberse cometido la presunta falta





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

**COMITÉS DE SELECCIÓN A CARGO DE LOS PROCESOS CAS N° (...),
y 463-2017-IPD, DECLARARON GANADORES A POSTULANTES QUE
NO CUMPLÍAN CON LOS REQUISITOS MÍNIMOS DEL PERFIL DEL
PUESTO SOLICITADO POR LAS ÁREAS USUARIAS; AFECTANDO LA
TRANSPARENCIA, LEGALIDAD Y PROBIIDAD DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Que, mediante Informe de Precalificación N° 006-2021-STPAD/IPD de fecha 11 de marzo de 2021, la STPAD, conforme a sus atribuciones, recomendó a la Presidencia del IPD, el inicio del PAD contra los servidores **Gino Miguel Di Tolla Mercado**, en su condición de Jefe de la Unidad de Planeamiento de la Oficina de Presupuesto y Planificación y miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD, **Luz Elena Cornejo Cárdenas**, en su condición de Analista de Procesos de Capacitación de la Unidad de Personal y miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD y, **Jean Franco Ferrari Chiabra**, en su condición de director de la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte y miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD, por la presunta transgresión a la falta administrativa contemplada en el numeral 6 del artículo 7 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815, se vincula con el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil⁴ y el inciso j) del numeral 98.2 del artículo 98⁵ y el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057⁶, concordante con el precedente vinculante aprobado con la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC⁷; recomendando como presunta sanción la suspensión sin goce de haber;

Que, acogiendo la recomendación formulada por la STPAD, el presidente del IPD en su condición de Órgano Instructor, decidió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a los servidores **Gino Miguel Di Tolla Mercado**, **Luz Elena Cornejo Cárdenas** y **Jean Franco Ferrari Chiabra**, notificándoles el Acto de Inicio con fecha 18 de marzo de 2021, según consta en las Cédulas de Notificación obrantes en el expediente administrativo, otorgándoles el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar los descargo correspondiente;



⁴ 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.

⁵ Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

j) Las demás que señale la ley.

⁶ Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

j) Las demás que señale la ley.

⁷Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Que, en atención al Acto de Inicio del PAD, los servidores investigados, presentaron sus descargos, conforme al siguiente detalle:

- i) Gino Miguel Di Tolla Mercado, Carta N° 002-2021-GDT, de fecha 24 de marzo de 2021.
- ii) Luz Elena Cornejo Cárdenas, Carta S/N de fecha 25 de marzo de 2021, solicitó ampliación de plazo y con Carta S/N de fecha 19 de abril de 2021 formuló descargo.
- iii) Jean Franco Ferrari Chiabra, Documento S/N de fecha 24 de marzo de 2021 solicitó ampliación de plazo y con Escrito N° 1 de fecha 6 de abril de 2021, formuló descargo.

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

Que, respecto a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 248 del el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que: *"solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía"*;

Que, en ese sentido, la comisión de conductas resulta sancionable siempre que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable;

Que, el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057⁸ Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha señalado que constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815- Código de Ética de la Función Pública;

Que, asimismo, el Tribunal Constitucional respecto al Principio de Legalidad, señaló que: *"(...) no debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad, pues el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal"*⁹;

⁸ Reglamento de la Ley N° 30057

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

⁹ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06301-2006-AA, Fundamento 11.





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Que, de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que, los hechos materia de la denuncia, son debido al desempeño realizado por los servidores involucrados como miembros del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD: **Gino Miguel Di Tolla Mercado, Luz Elena Cornejo Cárdenas y Jean Franco Ferrari Chiabra**, como miembros del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD, referente a las irregularidades en el proceso de selección CAS N° 463-2017-IPD, efectuados en el marco del Decreto Legislativo N° 1057 Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de contratación Administrativa de Servicios, contraviniendo las siguientes normas:

- 1.- *Decreto Legislativo N° 1057 Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de contratación Administrativa de Servicios, artículo 1¹⁰.*
- 2.- *Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de contratación Administrativa de Servicios, artículo 3¹¹.*
- 3.- *Resolución de Secretaria General N° 037-2017-IPD/SG de fecha 31 de octubre de 2017, que prueba la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA "Normas para la Contratación de Servidores Civiles bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Instituto Peruano del Deporte, literales a y b del punto 9.3¹².*
- 4.- *Documento de la Convocatoria del Proceso CAS N° 463-2017-IPD- Convocatoria para la contratación administrativa de servicio de (01) un Analista Administrativo, para*

¹⁰ Decreto Legislativo N° 1057

Artículo 1.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativo de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

¹¹ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM

Artículo 3.- Procedimiento de contratación

3. Selección: Comprende la evaluación objetiva de la postulante relacionada con las necesidades del servicio. Debe incluir la evaluación curricular y, a criterio de la entidad convocante, la evaluación escrita y entrevista, entre otras que se estimen necesarias según las características del servicio materia de la convocatoria. En todo caso la evaluación se debe realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.

¹² Resolución de Secretaria General N° 037-2017-IPD/SG

9.3 Selección

El proceso de selección estará a cargo d la UP y comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio, garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades (...)

a) Verificación y Requisitos Técnicos Mínimos

Es eliminatorio

(...)

En esta etapa se verifica lo informado por el postulante en el Formato de contenido de la Hoja de Vida, en términos de si cumple con los requisitos mínimos del perfil del puesto consignado en el requerimiento. Corresponderá calificar a los postulantes como APTOS o NO APTOS, Los postulantes considerados como aptos pasaran a la siguiente etapa del proceso.

b) Evaluación Curricular

La Evaluación curricular es de carácter eliminatorio y comprende los siguientes criterios, los cuales serán considerados a solicitud del órgano o unidad orgánica.

(...)

. Experiencia: Se tendrá en cuenta el tiempo expresado en los Términos de Referencia, los cuales deberán ser acreditados con los certificados o contratos en copia simple.





PERÚ

Ministerio de Educación

Instituto Peruano del Deporte

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Instituto Peruano del Deporte-IPD, numeral II y numeral VI¹³.

Que, el comportamiento de los servidores **Gino Miguel Di Tolla Mercado Luz Elena Cornejo Cárdenas** y **Jean Franco Ferrari Chiabra**, quienes, en adición a sus funciones, conformaron parte del Comité de selección del proceso CAS 463-2017-IPD; han contravenido el numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el mismo que a la letra señala:

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

6. Responsabilidad

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

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

Que, cabe indicar, que las imputaciones a los servidores **Gino Miguel Di Tolla Mercado Luz Elena Cornejo Cárdenas** y **Jean Franco Ferrari Chiabra** de faltas por incumplimiento de otra normativa distinta¹⁴ a la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057; como en el presente caso, sobre faltas por incumplimiento a los artículos citados de la Ley del Código de Ética, se vinculan con el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil¹⁵ y el inciso j) del numeral 98.2 del artículo 98¹⁶ y el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057¹⁷, concordante con el precedente vinculante aprobado con la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC¹⁸;



13 Convocatoria del Proceso CAS N° 463-2017-IPD

II. Requisitos Mínimos

VI. Etapa de Evaluación

14 Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC - Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1990-2016-SERVIR-GPGSC.pdf

15 **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.

16 Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

j) Las demás que señale la ley.

17 Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

j) Las demás que señale la ley.

18 Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal **N° 019-2022-IPD/OGA-UP**

PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA.

Que, **Gino Miguel Di Tolla Mercado**, en su condición de miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD y jefe de la Unidad de Planeamiento de la Oficina de Presupuesto y Planificación según Contrato Administrativo de Servicios N° 022-IPD-2015 del 20 al 28 de abril de 2017 y del 1 al 4 de diciembre de 2017, por calificar y suscribir el "Anexo de Evaluación Curricular" y el "Acta de Evaluación de la Hoja de Vida" de fecha 1 de diciembre de 2017, declarando como apto al postulante que no cumplió con acreditar documentalmente los requisitos mínimos referidos a la experiencia mínima de un (1) año en funciones relacionadas a puesto como auxiliar y/o asistente, para el puesto de analista Administrativo para la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte; toda vez, que solo acreditó ocho (8) meses de experiencia, para luego suscribir el "Acta de Resultado Final" del 4 de diciembre de 2017 declarando como ganador a dicho postulante, lo que devino en la suscripción del Contrato Administrativo de Servicio N° 457-IPD-2017 desde el 5 al 31 de diciembre de 2017, prorrogándose su vigencia hasta el 30 de setiembre de 2019 con Adenda N° 003-IPD-2019 del 28 de junio de 2019; habiendo percibido remuneraciones durante dicho periodo por el importe de S/ 89, 066.67 Soles.

Que, **Luz Elena Cornejo Cárdenas**, en su condición de miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD y Analista en Procesos de Capacitación de la Unidad de Personal, según Contrato Administrativo de Servicios N° 115-IPD-2017 referido a los periodos del 23 al 24 de octubre de 2017 y del 1 al 4 de diciembre de 2017, por calificar y suscribir el "Anexo de Evaluación Curricular" y el "Acta de Evaluación de la Hoja de Vida" de fecha 1 de diciembre de 2017, declarando como apto al postulante que no cumplió con acreditar documentalmente los requisitos mínimos referidos a la experiencia mínima de un (1) año en funciones relacionadas a puesto como auxiliar y/o asistente, para el puesto de analista Administrativo para la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte; toda vez, que solo acreditó ocho (8) meses de experiencia, para luego suscribir el "Acta de Resultado Final" de fecha 4 de diciembre de 2017 declarando como ganador a dicho postulante, lo que devino en la suscripción del Contrato Administrativo de Servicio N° 457-IPD-2017 desde el 5 al 31 de diciembre de 2017, prorrogándose su vigencia hasta el 30 de setiembre de 2019 con Adenda N° 003-IPD-2019 del 28 de junio de 2019; habiendo percibido remuneraciones durante dicho periodo por el importe de S/ 89, 066.67 Soles.

Que, **Jean Franco Ferrari Chiabra**, en su condición de miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD y Director de la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte según Contrato Administrativo de Servicios N° 414-IPD-2017 referido al periodo del 1 al 4 de diciembre de 2017, por calificar y suscribir el "Anexo de Evaluación Curricular" y el "Acta de Evaluación de la Hoja de Vida" del 1 de diciembre de 2017, declarando como apto al postulante que no cumplió con acreditar documentalmente los requisitos mínimos referidos a la experiencia mínima de un (1) año en funciones relacionadas a puesto como auxiliar y/o asistente, para el puesto de analista Administrativo para la Dirección Nacional de Recreación y





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Promoción del Deporte; toda vez, que solo acredito ocho (8) meses de experiencia, para luego suscribir el "Acta de Resultado Final" de fecha 4 de diciembre de 2017 declarando como ganador a dicho postulante, lo que devino en la suscripción del Contrato Administrativo de Servicio N° 457-IPD-2017 desde el 5 al 31 de diciembre de 2017, prorrogándose su vigencia hasta el 30 de setiembre de 2019 con Adenda N° 003-IPD-2019 del 28 de junio de 2019; habiendo percibido remuneraciones durante dicho periodo por el importe de S/ 89, 066.67 Soles.

Que, habiendo revisado el Órgano Instructor, los descargos presentados por los servidores investigados, se advierte lo siguiente:

Respecto a **Luz Elena Cornejo Cárdenas**, en su condición de miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD y Analista en Procesos de Capacitación de la Unidad de Personal.

"II. ANALISIS

2.1 Con fecha 03.11.2017, mediante Memorando N° 1964-2017-IPD/DNRPD, la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte - IPD, solicitó a la Unidad de Personal - IPD la contratación de "01 Analista Administrativo, con la propuesta de misión del puesto: "Coordinar y mejorar los métodos de organización requeridos para la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte".

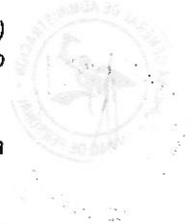
En el formato: "Matriz de Requisito de Puesto", se señaló en el rubro "EXPERIENCIA" como requisito de experiencia específica: "Experiencia mínima de un (01) año en funciones relacionadas al puesto". Cabe resaltar que para el puesto de esta convocatoria no se precisa contar con experiencia mínima específica en el sector público.

2.2. Con fecha 24.11.2017, se publicó en el portal web institucional del Instituto Peruano del Deporte - IPD y en la vitrina de transparencia Informativa, la convocatoria del proceso CAS N 463-2017-IPD: "Convocatoria para la contratación administrativa de servicios de (01) un analista administrativo para la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte del Instituto Peruano del Deporte - IPD.

En el capítulo II, se especifica en el perfil del puesto convocado la experiencia: "b) Experiencia mínima de un (01) año en funciones relacionadas al puesto como auxiliar y/o asistente.

Asimismo, en el capítulo III se establecen las siguientes principales funciones a desarrollar:

1. Realizar informes de métodos de trabajo, procedimientos, sistemas de registro y documentación requerida para el programa deportivo "Academia IPD" con el fin de gestionar de manera eficiente el programa a nivel nacional.





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

2. Implementar un sistema de procedimientos de organización administrativa que permita la eficiencia operativa para el logro de los objetivos organizacionales de la DNRPD.
3. Diseñar y analizar gráficos, organigramas y flujogramas de procesos para identificar los problemas y oportunidades de mejora de los programas de la DNRPD.
4. Elaborar indicadores para medir el desempeño de los programas de la DNRPD a fin de mejorar el servicio deportivo que se brinda.
5. Proponer un sistema de base de datos para mejorar el registro de los beneficiarios de los programas de la DNRPD con la finalidad de contar con una información más detallada.
6. Participar en la elaboración de Términos de referencia requeridos para los programas que desarrolla la DNRPD con el fin de cumplir los plazos establecidos en la adquisición de bienes y servicios requeridos por esta Dirección.
7. Otras funciones encomendadas por el director, de acuerdo a la misión del puesto.

En el numeral 1 de la sección "DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR" se señalan:

"La Hoja de Vida se presentará en un sobre cerrado y estará dirigido al Instituto Peruano del Deporte, conforme al siguiente detalle:

- ...
a) Formato de contenido de la Hoja de Vida. (Anexo 03)
- b) Copia simple de la documentación sustentatoria de la Hoja de Vida

...
Remitir sólo la documentación requerida en las Bases de la Convocatoria, el envío de documentación que no corresponda a las Bases de la Convocatoria, implica descalificación.

2.3. Con fecha 30.11.2017, el candidato Diego Martin Rey Balta, identificado con DNI N° 47024846, presentó el Anexo N° 03: "Formato de Contenido de la Hoja de Vida" (Con carácter de Declaración Jurada), el mismo que señala en su capítulo III. EXPERIENCIA LABORAL, que la experiencia mínima requerida de un (01) año en funciones relacionadas al puesto como auxiliar y/o asistente, se sustentaba con las copias de los certificados laborales (folios N° 10 al N° 12 de los Anexos adjuntos a la presente) (...)

(...)

El referido candidato declaró bajo juramento haber realizado durante un periodo acumulado de 2 años y 6 meses, las siguientes actividades: **gestión y apoyo en procesos de capacitación, labores de sectorista de región, elaboración de informes, evaluación de planes de implementación, comunicaciones con equipos técnicos, coordinación de programas de capacitación, análisis y descripción de puestos de trabajo, encuestas de satisfacción de personal y clientes, elaboración de manuales internos y elaboración de presentaciones para la dirección**, actividades que sustentaron haber desempeñado Funciones relacionadas al perfil del puesto convocado mediante CAS N° 463-2017-PD, en cargos equivalentes o superiores al de Auxiliar y/o Asistente. Por lo tanto, de acuerdo a lo establecido en el numeral 1,7, de Artículo IV: "Principios del





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

procedimiento administrativo de la Ley N° 27444: "Ley del Procedimiento Administrativo General, que señala lo siguiente: "Principio de presunción de veracidad: En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma descrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario", la suscrita considero que el candidato cumplió con acreditar la experiencia mínima requerida en el referido proceso, opinión que fue compartida y ratificada por los otros miembros de comité (Sr. Gino Di Tolla Mercado y Sr. Jean Ferrari Chiara), según consta en el Anexo N° 15: "Acta de Evaluación de la Hoja de Vida".

2.4 Cabe resaltar que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE de fecha 21.01.2016 (vigente a la fecha del proceso de selección CAS N° 463-2017-IPD), se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos-MPP" así como los anexos que forman parte de la misma: Anexo N° 01: Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057-Anexo N°02 Guía Metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puesto-MPP, aplicable al Régimen de la Ley del Servicio Civil-Ley N° 30057, Dicha directiva señala, que el cargo de "Analista" es superior al cargo de "Auxiliar y/o Asistente".

(...)

2.11. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos "los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración". Es por ello que dicho Tribunal ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que esta "(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman".

(...)

2:26. Peor aún, en ninguna parte de la resolución de imputación de cargos se indica cuál es la función concreta que debía realizar la suscrita y que no he cumplido cabalmente. Recordemos pues que es necesario identificar con claridad qué me era exigible hacer, y a partir de ello se podrá determinar si actué adecuadamente en la ejecución de dicha labor.

2.27. Por tanto, se evidencia que se está transgrediendo el debido procedimiento administrativo al no cumplir el acto de imputación de cargos, con brindar la información requerida para que la suscrita pueda ejercer adecuadamente su derecho de defensa, lo que motiva que se afirme que la imputación en mí contra es genérica. Esta imprecisión determina que el Acto de inicio del Procedimiento





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Administrativo Disciplinario (Informe de Precalificación N° 0006-2020-STPAD/PD del 11.03.2021), CAREZCA DE VALIDEZ y por ende, incide en la prescripción de la potestad punitiva de la Entidad.

(...)

2.34. En el presente caso, según lo señalado en los numerales 2.5 al 2.27, el Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Informe de Precalificación N° 0006-2020-STPAD/IPD del 11.03.2021) notificado, carece de validez y, por ende, debe declarar la prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario, sin que su despacho se pronuncie sobre fondo, debido que el plazo de prescripción de tres (03) años calendario de cometida la falta, establecido en el artículo 97° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (D.S. N° 040-2014-PCM), ya fue excedido a la fecha.

III. CONCLUSIONES:

3.1. Por las consideraciones expuestas en el presente escrito, solicito el desistimiento de las imputaciones señaladas en el Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Informe de Precalificación N 0006-2020-STPAD/IPD de fecha 11.03.2021), debido a que la suscrita es de opinión que la postulante seleccionada en el proceso CAS N 463-2017-IPD si cumplió con acreditar documentalmente los requisitos mínimos referidos a la experiencia mínima de (1) año en funciones relacionadas al puesto como auxiliar y/o asistente para el puesto de Analista Administrativo para la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, al presentarse declaración jurada acreditado 02 años y 06 meses mediante (03) certificados laborales amparando mi accionar al 'Principio de Presunción de Veracidad de acuerdo a lo establecido en el numeral 1.7, de Artículo IV "Principios del procedimiento administrativo de la Ley N° 27444: "Ley del Procedimiento Administrativo General". Precisándose, además que dicha opinión fue compartida y ratificada por los otros miembros de comité, según consta en el Anexo N° 15 "Acta de Evaluación de la Hoja de Vida",

En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos "los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración". Es por ello que dicho Tribunal ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que esta "(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman".

3.2. Asimismo, de persistir la imputación en mi contra a pesar de lo señalado en el numeral precedente, solicito se determine que Acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Informe de Precalificación N 0006-2020-STPAD/IPD de fecha 11.03.2021), carece de validez al transgredir el debido procedimiento





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

administrativo por incumplir el acto de imputación de cargos, al no brindar la información requerida para que pueda ejercer adecuadamente mi derecho de defensa, lo que motiva que se afirme que la imputación en mi contra es genérica, ya que la entidad se ha limitado a identificar en el acto de imputación de cargos a 03 servidores, sin individualizar las responsabilidades, sin explicar qué es concretamente lo que se me reprocha y peor aún, en ninguna parte se indica cuál es la función concreta que debía realizar y que no he cumplido cabalmente."

Respecto a **Gino Miguel Di Tolla Mercado**, en su condición de miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD y jefe de la Unidad de Planeamiento de la Oficina de Presupuesto y Planificación

"(...)

5) De acuerdo con el numeral 9.6 de la directiva citada en el párrafo anterior, el Comité de Selección se conforma para la etapa de entrevista personal dentro del proceso de selección. En tal sentido, el suscrito se reafirma lo comunicado en su momento mediante Informe N° 001-2019-GDT, en respuesta a la Cédula de Comunicación N° 02-2019-OCI-SCE-05-IPD, en el sentido que "solo participé en la realización de la entrevista personal en ambos procesos de selección, y no del proceso de evaluación curricular de los postulantes, la misma que correspondía a la Unidad de Personal", en representación de la Jefatura de la Oficina de Presupuesto y Planificación del IPD.

6) La afirmación de que solo participé en la realización de la entrevista personal está respaldada en el hecho que solo el Acta de Evaluación de Entrevista Promediada fue llenada y suscrita a mano por mi persona, en calidad de miembro del Comité. En esta acta se evaluaron criterios como el dominio temático, capacidad analítica, iniciativa, fluidez y trabajo en equipo. Esto se realizó en conformidad con lo establecido en el numeral 9.6 de la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA.

7) Sin embargo, la Ficha de Evaluación Curricular del Proceso CAS N° 463-2017-IPD, no se encuentra sustentada en una evaluación individual realizada por mi persona, como si sucede con el de la entrevista. Como puede observarse, esta ficha se encuentra escrita a máquina, no consignándose el puntaje asignado por cada miembro del Comité. Los resultados de la evaluación curricular también se consignan en el Acta Resumen, junto con el promedio del puntaje de la entrevista.

8) Lo anteriormente expresado, refuerza el argumento de que fue la Unidad de Personal la que llevó adelante el proceso de selección, en su calidad de responsable de este, tal como lo establece la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA, y es en el marco de los principios de probidad y veracidad que limitan el actuar del servidor público, de acuerdo con el Código de Ética de la Función Pública, que el suscrito procedió a firmar las actas y fichas elaboradas por la Unidad de Personal.

9) Es preciso mencionar que el Acta de Evaluación de Entrevista Promediada, la Ficha de Evaluación Curricular y el Acta Resumen no forman parte de los anexos de la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA en la que se enmarcó el Proceso CAS N° 463-2017-IPD, por lo que, su utilización no se encuentra claramente establecida".





PERÚ

Ministerio
de EducaciónInstituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Respecto a **Jean Franco Ferrari Chiabra**, en su condición de miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD y Director de la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte.

"Conforme a la publicación de la convocatoria del proceso CAS N° 463-2017-IPD realizada con fecha 2 de noviembre de 2017, asumí con responsabilidad mi participación en el comité de Selección respectivo, el mismo que conforme se señala en la directiva N° 063-2017-IPD/OGA que regula las normas para la Contratación de Servidores civiles bajo el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en el IPD es conformado por un representante del Área Usuaria en calidad de "Tercer Miembro"; siendo que mi participación se limitaba a actuar en la etapa de entrevista personal de los candidatos, previamente declarados aptos en función del filtro del cumplimiento de los requisitos mínimos indispensables de los postulantes para de ese modo avanzar en las siguientes etapas del proceso, conforme a las formalidades contenidas en la normativa que regula el proceso de contratación de servidores civiles CAS, no habiendo ejercido la Presidencia de dicho Comité. Por tal razón, tomo con asombro el hecho de que se busque establecer mi responsabilidad en el hecho notificado respecto de este proceso de selección, toda vez que mi persona solo cumplió con el formalismo de participación en el comité de selección en la etapa de entrevista personal, conforme el comité de selección encargado de dicha formalidad de entrevista, conforme lo establecía la normativa interna de la materia, pero mi persona no gestionó aspecto alguno relativo a establecer el perfil del puesto requerido, ni evaluar las hojas de vida de los postulantes con miras a establecer si estos cumplían o no con el perfil del puesto requerido (...), pese a que sería mi Dirección a cargo la que recibiría al personal contratado.

(...)

Por otro lado, conforme se señala y establece en el numeral 9.6., de la Directiva y N°063-2017-IPD/OGA, el Comité de Selección se conforma para la etapa de entrevista personal dentro del proceso de selección. Por lo que, siendo ello así, es preciso reafirmarme en lo manifestado en mi documento de fecha 12 de noviembre del año 2019, presentado y dirigido al Jefe de la Comisión de Servicio de Control del OCI - IPD, en el sentido que: "(...) solo participé en la realización de la entrevista personal en el cuestionado proceso de selección, mas no del proceso de evaluación curricular de los postulantes, la misma que correspondía y por normativa estaba asignada a la Unidad de Personal", en representación del área usuaria, esto es, la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte del IPD.

*A mayor abundamiento, y conforme a la normativa interna que regula en el IPD los procesos de selección del personal (servidores civiles contratados bajo el régimen especial CAS) requeridos por las áreas usuarias, vuelvo a enfatizar que **no era responsabilidad y/o competencia de mi persona, en mi calidad de Director Nacional, hacer la verificación y validación del cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil**, a través de la evaluación de la hoja de vida presentada por los postulantes, sino que dicha responsabilidad recaía exclusivamente en la Unidad de Personal¹⁹. Con ello, deseo que se delimiten*

¹⁹ La Directiva N° 063-2017-IPD/OGA que regula la Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el IPD, establece expresamente en su numeral 9.3 - Selección que: "El proceso de selección estará a cargo de la UP y





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

objetivamente las responsabilidades a que hubiera lugar. Por lo que, consecuentemente, el suscrito jamás favoreció ni realizó una indebida evaluación de los postulantes, sino que tan solo se limitó a asumir el encargo y participar en el proceso de selección que, a mi llegada al puesto de designación, ya había sido debidamente elaborado y comunicado a la Unidad de Personal, siendo dicha Unidad la que, por normativa interna, era la responsable de realizar un correcto filtro de los postulantes y el cumplimiento de los requisitos técnicos mínimos para proceder a declarar APTOS a los postulantes que cumplieran con dichos requisitos mínimos.

Finalmente debo indicar que, el hecho de que mi persona solo participo en la realización de la entrevista personal está respaldada en que, solo el Acta de Evaluación de Entrevista Promediada, fue llenada y suscrita a mano por mi persona, en calidad de miembro del Comité. En esta acta se evaluaron criterios como el dominio temático, capacidad analítica, iniciativa, fluidez y trabajo en equipo y esto se realizó en conformidad con lo establecido en el numeral 9.6 de la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA. Sin embargo, la Ficha de Evaluación Curricular del Proceso CAS N° 463-2017-IPD, no se encuentra sustentada en una evaluación individual realizada por mi persona, como si sucede con el de la entrevista. Como puede observarse, esta ficha se encuentra escrita a máquina, no consignándose el puntaje asignado por cada miembro del Comité. Los resultados de la evaluación curricular también se consignan en el Acta Resumen, junto con el promedio del puntaje de la entrevista.

(...)

Entra a colación lo establecido en el inciso 8., artículo 248° del TUO de la Ley 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual establece los parámetros del principio de causalidad y el cual establece que la responsabilidad por una falta administrativa cometida en el servicio civil (en este caso) la persona que comete tal hecho, y por ende no se le puede atribuir responsabilidad administrativa a una persona por los hechos realizados por otras personas, por tanto en mi caso no se me puede atribuir el hecho de que un postulante a una contratación CAS haya presentado un documento falso y con ello haya pasado a la etapa previa, ya que en su condición de miembro del Comité solo me limité a recepcionar documentación que ya había pasado por una etapa o filtro previo para su descarte, por lo tanto, fui se puede concluir válidamente que fui inducido a error por otros servidores encargados del proceso, limitándose mi persona a encargarme de la evaluación personal de los postulantes previamente filtrados pero en ningún momento tuve como responsabilidad ni potestad de calificación de los expediente presentados por los postulantes al proceso CAS materia de cuestionamiento".

Que, del análisis realizado a los descargos formulado por los servidores **Gino Miguel Di Tolla Mercado, Luz Elena Cornejo Cárdenas y Jean Franco Ferrari Chiabra**, el Órgano Instructor manifestó lo siguiente:

comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio, garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal **N° 019-2022-IPD/OGA-UP**

RESPECTO A LA DIRECTIVA N° 005-2012-IPD/OGA "DISPOSICIONES PARA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS- CAS

En efecto, de la revisión del expediente administrativo, se advierte que, los hechos se desarrollaron dentro de los alcances de la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA "Normas para la Contratación de Servidores Civiles bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Instituto Peruano del Deporte", aprobada con Resolución de Secretaria General N° 037-2017-IPD/SG de fecha 31 de octubre de 2017, por lo que, no resulta aplicable al presente procedimiento los alcances de la DIRECTIVA N° 005-2012-IPD/OGA.

RESPECTO A LA TIPIFICACIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA CON EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Mediante Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, estableció la Opinión Vinculante, referente a la aplicación de sanciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil por infracciones al Código de Ética de la Función Pública y faltas de la Ley del Procedimiento Administrativo General, estableciendo en su numeral 4.2 que:

"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".

Es así que, conforme a lo señalado en la citada Opinión Vinculante, para efectos del PAD, las Autoridades de los PADs, cuentan con la facultad para tipificar las faltas administrativas por la transgresión de los Principios, Deberes y Prohibiciones establecidos en el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 28715, encontrándose nuestra evaluación dentro de los parámetros establecidos para tales fines.



Aunado a ello, conforme a lo descrito en el Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la presunta falta que se les atribuye a los servidores investigados, fue la de calificar y suscribir el "Anexo de Evaluación Curricular" y el "Acta de Evaluación de la Hoja de Vida" del 1 de diciembre de 2017, declarando como apto al postulante que no cumplió con acreditar documentalmente los requisitos mínimos referidos a la experiencia mínima de un (1) año en funciones relacionadas a puesto como auxiliar y/o asistente, para el puesto de analista Administrativo para la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte; toda vez, que solo acreditó ocho (8) meses de experiencia, para luego suscribir el "Acta de Resultado Final"



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

del 4 de diciembre de 2017, declarando como ganador a dicho postulante, hecho que habría contravenido lo establecido en el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057 Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de contratación Administrativa de Servicios, artículo 3 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, literales a y b del punto 9.3 de la Resolución de Secretaria General N° 037-2017-IPD/SG de fecha 31 de octubre de 2017, que prueba la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA "Normas para la Contratación de Servidores Civiles bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Instituto Peruano del Deporte y numeral II y numeral VI del Documento de la Convocatoria del Proceso CAS N° 463-2017-IPD- Convocatoria para la contratación administrativa de servicio de (01) un Analista Administrativo para la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte del Instituto Peruano del Deporte- IPD.

RESPECTO A LA EXPERIENCIA ESPECÍFICA PARA EL PUESTO DE ANALISTA ADMINISTRATIVO

Cabe señalar que la Directiva N° 63-2017-OGA/IPD, dispone en su artículo 9.3, numeral ii) respecto a la experiencia específica que: *"la experiencia que se exige para un puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto (...). Los campos requeridos en la experiencia específica son: -El tiempo de experiencia específica requerida para el puesto, ya sea la experiencia en un puesto similar y/o en puestos con funciones equivalentes. Cabe indicar que la experiencia en funciones equivalentes son aquellas que son equiparables en las funciones que se desarrollan en el puesto, sean por similitud de la función y/o materia del puesto, responsabilidad en personal, entre otros aspectos equivalentes. - Se indicará si parte de esa experiencia es necesaria que se haya desarrollado en el sector público, y cuanto tiempo. - Deberá considerarse únicamente la experiencia en el nivel mínimo requerido para el puesto; sea como practicante profesional, auxiliar o asistente, analista, (...)"* (el resaltado es nuestro).

En ese sentido, de acuerdo a lo señalado en el descargo presentado por la servidora Luz Elena Cornejo Carenas, se procedió en el presente caso a equiparar las funciones que declaró el postulante en la hoja de vida, presentada en el proceso CAS N° 463-2017, y las funciones establecidas en dicho proceso, asimismo se tuvo en cuenta que en el citado proceso CAS, no se especificaba contar con experiencia específica en el sector público, pudiendo valorar la experiencia presentada en el sector privado, de lo cual se tiene que el postulante adicional a los 8 meses de experiencia específica acreditada, presentó un certificado de Analista de Recursos Humanos de la empresa denominada Koala Kids Club, cuyas funciones según detalla fueron las de reclutamiento, selección, ingreso e inducción del personal, elaboración de manuales internos, entre otros, no relacionados a las funciones establecidas en el proceso CAS 463-2017 ("1. Realizar informes de métodos de trabajo, procedimientos, sistemas de registro y





PERÚ

Ministerio
de EducaciónInstituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

documentación requerida para el programa deportivo "Academia IPD" con el fin de gestionar de manera eficiente el programa a nivel nacional. 2. Implementar un sistema de procedimientos de organización administrativa que permita la eficiencia operativa para el logro de los objetivos organizacionales de la DNRPD. 3. Diseñar y analizar gráficos, organigramas y flujogramas de procesos para identificar los problemas y oportunidades de mejora de los programas de la DNRPD. 4. Elaborar indicadores para medir el desempeño de los programas de la DNRPD a fin de mejorar el servicio deportivo que se brinda. 5. Proponer un sistema de base de datos para mejorar el registro de los beneficiarios de los programas de la DNRPD con la finalidad de contar con una información más detallada. 6. Participar en la elaboración de Términos de referencia requeridos para los programas que desarrolla la DNRPD con el fin de cumplir los plazos establecidos en la adquisición de bienes y servicios requeridos por esta Dirección. 7. Otras funciones encomendadas por el director, de acuerdo a la misión del puesto", por lo que, no se convalida lo señalado en ese extremo.

RESPECTO A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

En lo referente al plazo de prescripción para el inicio del PAD, respecto a los Informes de Control, el numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, señala lo siguiente:

"10.1 Prescripción para el inicio del PAD

(...)

Cuando una denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica recibe el reporte o denuncia correspondiente.

(...)"

Aunado a ello, la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, establece precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento, señala en el numeral 26, lo siguiente:

(...)

26 Ahora, de acuerdo al Reglamento, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo –de tres (3) años- no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (a) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años"

En ese sentido, el Oficio N° 000375-2019-OCI/IPD, fue comunicado al Titular de la Entidad, el 5 de diciembre de 2019, por lo que, conforme a las normas anteriormente citadas, el plazo de prescripción para el inicio del PAD, vencería el 5 de diciembre de 2020;





PERÚ

Ministerio
de EducaciónInstituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Empero, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de mayo de 2020, el Tribunal del Servicio Civil, estableció el Precedente Administrativo sobre la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil durante el Estado de Emergencia Nacional, precisando en su fundamento 42 que, en atención a las medidas adoptadas por el estado, el pleno del Tribunal considera que, corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados, por lo que, el nuevo plazo de prescripción para el inicio del PAD, respecto al caso materia de análisis fue el 22 de marzo de 2021.

Por tal razón, teniendo en cuenta que, en el caso de los tres servidores, que la notificación del acto de inicio del PAD se realizó dentro del plazo de ley, colegimos que no ha operado la prescripción para el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario.

RESPECTO A LA FASES DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN ESTABLECIDAS EN LA DIRECTIVA N° 063-2017-IPD/OGA

Sobre el particular, la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA, aprobada por Resolución de Secretaria General N° 037-2017-IPD/SG de fecha 31 de octubre de 2017, denominada "Normas para la Contratación de Servidores Civiles bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Instituto Peruano del Deporte", prevé criterios respecto a la fases del proceso de selección.

Siguiendo la línea de desarrollo, podemos advertir que el numeral 9.3, de la Directiva N° 63-2017-OGA/IPD, dispone que: "(...) el proceso de selección estará a cargo de la UP y comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio, garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades (...)".

Asimismo, cabe mencionar que en el artículo 9.6 se establece "**De la conformación del comité de selección para la etapa de entrevista personal.** Para los procesos de selección que se efectúen en la ciudad de Lima se conformara el comité de selección de la siguiente manera: **Primer miembro. Jefe de la UP o su representante; Segundo Miembro: Jefe de la OPP o su representante; Tercer Miembro: Presidente del CRD o su representante.** (el subrayado y resaltado es nuestro).

De ello se puede colegir que, en la fase de evaluación curricular, de acuerdo a la Directiva N° 63-2017 –OGA/IPD, correspondía a la Unidad de Personal la evaluación objetiva del postulante dentro de la primera fase del proceso continuando con ello a la evaluación de la entrevista personal donde existen formatos individuales.





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal **N° 019-2022-IPD/OGA-UP**

Lo esbozado encuentra amparo legal en el Artículo IV, numeral 1.4, 1.8, 1.15, que establece: "1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, **deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido**", "1.8. Principio de buena fe procedimental. - La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. **La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley.**

Por tal razón, ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental", y; "1.15. Principio de predictibilidad o de confianza legítima. - La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener. **Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos.** La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. **En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables (lo resaltado es nuestro).**



RESPECTO AL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD

El servidor **Gino Miguel Di Tolla Mercado** manifestó en su descargo que en el artículo 9.3 de la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA establece que, el proceso de selección comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades de servicio, garantizando los principios de mérito y que solo participó de la entrevista personal, y no del proceso de evaluación curricular.

~~Asimismo, el servidor **Jean Franco Ferrari Chiabra**, manifestó que solo participó en la realización de la entrevista personal en el cuestionado proceso de selección, mas no del proceso de evaluación curricular de los postulantes, la misma que correspondía y por normativa estaba asignada a la Unidad de Personal".~~



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Así pues, de acuerdo a la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA, la cual establece en su artículo 3° que: *"las disposiciones contenidas en la presente directiva son de observancia obligatoria para todos los órganos y unidades orgánicas del Instituto Peruano del Deporte, que solicitan la contratación de servicios civiles bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios"*, y, respecto a la responsabilidad establece que *"la OGA a través de la UP, es la responsable de la implementación, difusión, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva. Como también, todos los órganos y unidades orgánicas del IPD, son responsables del cumplimiento de las mencionadas disposiciones, en todo aquello que sea de su competencia"*. A ello se agrega que respecto a las fases del proceso de selección dicha normativa señala en su numeral 9.3, de la Directiva N° 63-2017-OGA/IPD, dispone que: *"(...) el proceso de selección estará a cargo de la UP y comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio, garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades (...)"*.

De modo tal que estando al análisis de ambos servidores denunciados, quienes manifestaron en su descargo que se estaría vulnerando el Principio de Causalidad el cual se encuentra establecido en el numeral 8 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley del procedimiento administrativo General, establece que la sanción debe recaer en la persona que realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

En ese extremo, la citada norma exige la personalidad de las sanciones, la cual es entendida como *"(...) que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (por ejemplo, la responsabilidad de un subordinado, o imputar responsabilidad a un integrante del cuerpo colectivo que no votó o salvó su voto) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicable a todos quienes participan en un proceso decisional. Por ello, en principio, la Administración Pública no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por hechos propios"*²⁰, por lo que se convalida los descargos presentados por los servidores Gino Miguel Di Tolla Mercado y Jean Franco Ferrari Chiabra.

RESPECTO A LA EVALUACIÓN DEL PROCESO N° CAS 463-2017-IPD

En este extremo, la Directiva N° 063-2017-IPD/OGA establece que las "Normas para la Contratación de Servidores Civiles bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Instituto Peruano del Deporte", señala que todo postulante deberá presentar la documentación correspondiente acreditando la misma, cuando señala:

²⁰ MORON URSINA. Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444-..". Gaceta Jurídica, noviembre 2017, pp. 436 (TOMO 11)





PERÚ

Ministerio
de EducaciónInstituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

"La documentación sustentatoria de la Hoja de Vida se presentará con los documentos requeridos de acuerdo a los requisitos mínimos solicitados."

De modo tal que, las bases del proceso CAS 463-2017-IPD, establece en su rubro II, como requisito mínimo según la convocatoria el: "contar con experiencia específica de un (01) año", sin embargo, declararon como ganadora a la persona que presentó certificados con experiencia específica de ocho (08) meses, sin contar con lo que señalado en las bases del proceso CAS.

Asimismo, la servidora Luz Elena Cornejo Cárdenas, manifestó en su descargo, que el ganador de dicho concurso si cumplió con acreditar documentalmente los requisitos mínimos referidos a la experiencia mínima de (1) año en funciones relacionadas al puesto como auxiliar y/o asistente para el puesto de Analista Administrativo para la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, ello por cuanto, ya que al presentar su declaración jurada, habría acreditado 2 años y 6 meses mediante (3) certificados laborales "AMPARANDO SU ACCIONAR", sin embargo corresponde señalar que el certificado al que hace referencia es el de "constancia de Asociación Koala Kids Club, que desempeño el cargo de analista en Recursos Humanos 1 año y 10 meses", desconociendo que en las bases de proceso CAS 463-2017-IPD, se establece claramente la experiencia mínima (01) año en funciones relacionadas al puesto como auxiliar y/o asistente, lo cual no se ha dado en el presente caso toda vez que, como se puede ver en el expediente administrativo, el cargo de analista en recursos humanos no está relacionado al puestos como auxiliar y/o asistente relacionados con el concurso CAS, bajo ese extremo lo señalado por la denunciada carecería de sustento objetivo.

Como se puede apreciar efectivamente en el proceso CAS N° 463-2017-IPD, el ganador, no logró acreditar contar con el requisito de experiencia mínima (1) año en funciones relacionadas al puesto como auxiliar y/o asistente.



Por lo que, se puede colegir que la servidora Luz Elena Cornejo Cárdenas como miembro del comité de selección en representación de la Unidad de Personal, en el proceso CAS N° 463-2017-IPD, no evaluó correctamente la hoja de vida presentada por el ganador del concurso, accionar que conllevó a que se declarará ganador a postulante que no cumplía con los requisitos mínimos del perfil del puesto solicitado por el área usuaria, por lo que, consecuentemente, no dio cumplimiento a lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057²¹, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 75-2008-PCM²²; numerales 4.1.9, 9.3.3, 5.1.3 de la Directiva N° 063-2017-P/IPD²³ y lo establecido en las bases, numerales II y VI del documento de los Proceso CAS N° 463-2017-IPD ;

²¹ Decreto Legislativo N° 1057- Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

²² Decreto Supremo n° 75- 2008-PCM- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Supremo n° 1057, que regula el Régimen Especial de Contrataciones Administrativas de Servicios

²³ Directiva n° 005-2012-P/IPD "Disposiciones para la aplicación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- CAS" aprobado con Resolución n° 335-2012-P/IPD



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

generado que se contrate profesionales que no reúnen los requisitos para el puesto, afectando la transparencia, legalidad y probidad que debe regir en la administración pública"

Que, respecto a los señores Gino Miguel Di Tolla Mercado y Jean Franco Ferrari Chiabra, quienes en su calidad de miembros del comité de selección también tenían dentro de sus compromisos dentro del proceso de CAS de acuerdo a lo establecido en la directiva cuando señala *"Como también, todos los órganos y unidades orgánicas del IPD, son responsables del cumplimiento de las mencionadas disposiciones, en todo aquello que sea de su competencia"*²⁴, el revisar adecuadamente la documentación luego de la primera fase del proceso de selección siendo ello en menor gravedad, no dieron cumplimiento a lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057²⁵, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 75-2008-PCM²⁶; numerales 4.1.9, 9.3.3, 5.1.3 de la Directiva N° 063-2017-P/IPD²⁷ y lo establecido en las bases, numerales II y VI del documento de los Procesos CAS N° 463-2017-IPD ; generado que se contrate profesionales que no reúnen los requisitos para el puesto, afectando la transparencia, legalidad y probidad que debe regir en la administración pública".

Que, en lo referente a la presunta falta por **DECLARAR GANADOR A POSTULANTE QUE NO CUMPLÍA CON LOS REQUISITOS MÍNIMOS DEL PERFIL DEL PUESTO SOLICITADO POR LAS ÁREAS USUARIAS; AFECTANDO LA TRANSPARENCIA, LEGALIDAD Y PROBIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, PRESENTADO POR EL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL IPD, CON INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 023-2019-2-0217 DENOMINADO "PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN BAJO EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE PERSONAL PARA DIVERSAS DIRECCIONES DEL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE" PERÍODO 3 DE FEBRERO DE 2017 AL 30 DE SETIEMBRE DE 2019, los servidores denunciados han logrado desvirtuar en parte su responsabilidad respecto al hecho imputado.**

Que, a efectos de graduar la sanción a imponer, se tomará en consideración los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, tal como a continuación se señala: Que, al respecto, cabe traer a colación lo establecido en el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444- Ley

²⁴ Directiva N° 063-2017-IPD/OGA,

Artículo 3°: "las disposiciones contenidas en la presente directiva son de observancia obligatoria para todos los órganos y unidades orgánicas del Instituto Peruano del Deporte, que solicitan la contratación de servicios civiles bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios",
Artículo 6°, Responsabilidad: "la OGA a través de la UP, es la responsable de la implementación, difusión, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva. Como también, todos los órganos y unidades orgánicas del IPD, son responsables del cumplimiento de las mencionadas disposiciones, en todo aquello que sea de su competencia".

²⁵ Decreto Legislativo N° 1057- Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

²⁶ Decreto Supremo n° 75- 2008-PCM- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Supremo n° 1057, que regula el Régimen Especial de Contrataciones Administrativas de Servicios

²⁷ Directiva n° 005-2012-P/IPD "Disposiciones para la aplicación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- CAS" aprobado con Resolución n° 335-2012-P/IPD





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal **N° 019-2022-IPD/OGA-UP**

del Procedimiento Administrativo General aprobado por DS N° 004-2019-JUS, establece que:

"1.4 Principio de razonabilidad"

Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido";

Que, cabe señalar que, el citado principio, tiene como finalidad que la autoridad administrativa, procure una debida proporción entre aquellos medios a emplear para satisfacer su necesidad y los fines del estado, debiendo adecuarse a los límites y facultades atribuidas, para satisfacer su necesidad;

Que, por consiguiente, para los

a) Presunta afectación de los intereses generales o los bienes jurídicos protegidos por el Estado.

La comisión de la falta por parte de los servidores denunciados, habría vulnerado el fin de la administración pública, que es proteger el interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general.

b) Las circunstancias en las que se habría cometido la presunta infracción

La infracción se habría producido en el incumplimiento de sus funciones como miembros del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD.

c) La concurrencia de varias faltas

De la revisión del expediente no se ha determinado la existencia de un concurso de faltas administrativas disciplinarias.

d) La participación de uno o más servidores en la presunta comisión de la falta o faltas

De la revisión del expediente se ha determinado la participación de tres (3) servidores en la comisión de la falta que se encuentran tipificadas en el numeral 6 del artículo 7, de la Ley N° 27815; Ley del Código de Ética de la Función Pública, siendo los siguientes servidores:

- **GINO MIGUEL DI TOLLA MERCADO**, Jefe de la Unidad de Planeamiento de la Oficina de Presupuesto y Planificación y Segundo Miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD, siendo que en el desempeño de esta última se cometió la falta.





PERÚ

Ministerio
de EducaciónInstituto Peruano
del Deporte

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

- **LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS**, Analista en Procesos de Capacitación de la Unidad de Personal y Primer Miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD, siendo que en el desempeño de esta última se cometió la falta.
- **JEAN FRANCO FERRARI CHIABRA**, Director de la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte y Tercer Miembro del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD, siendo que en el desempeño de esta última se cometió la falta.

e) La reincidencia en la comisión de la falta

De acuerdo al literal e), numeral 3), del artículo 248, del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, no se habría acreditado la reincidencia de la presunta falta que se le estaría imputando a los servidores civiles, respecto de la falta cometida.

f) La continuidad en la comisión de la falta

No se ha acreditado la continuidad en la comisión de la falta

g) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

De la revisión del expediente administrativo no se ha logrado determinar la obtención de un beneficio ilícitamente obtenido;

Que, con Informe de Órgano Instructor N° 003-2021-PAD/IPD de fecha 23 de febrero de 2022, el presidente del IPD, remitió a esta Unidad de Personal, el análisis del descargo formulado por Los servidores investigados, así como la evaluación final e indagaciones realizadas en virtud del presente procedimiento, de conformidad con lo establecido en los artículos 106° literal a) y 114° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC denominada: “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; y modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; recomendando: “Sancionar con **SUSPENSION sin goce de haber**, a la servidora **LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS**, y sancionar con **AMONESTACIÓN ESCRITA** a los servidores **GINO MIGUEL DI TOLLA MERCADO** y **JEAN FRANCO FERRARI CHIABRA**, por la presunta comisión de la falta tipificada en el numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública”;

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, esta Unidad de Personal, en su condición de órgano sancionador emitió las





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Cartas Nrs. 069, 070 y 071-UP/IPD de fecha 25 de febrero de 2022, otorgándoles a los servidores investigados el plazo de tres (3) días hábiles, para que presenten la solicitud de informe oral, el cual se realizaría mediante videoconferencia, siendo notificados, de acuerdo a lo siguiente:

- Carta N° 000070-2022-UP/IPD, notificada a la servidora **LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS**, el 2 de marzo de 2022.
- Carta N° 000071-2022-UP/IPD, notificada al servidor **GINO MIGUEL DI TOLLA MERCADO**, el 2 de marzo de 2022.
- Carta N° 000069-2022-UP/IPD, notificada al servidor **JEAN FRANCO FERRARI CHIABRA**, el 28 de febrero de 2022.

Que, con Escrito S/N de fecha 1 de marzo de 2022, dentro del plazo de ley, el servidor **JEAN FRANCO FERRARI CHIABRA**, solicitó a esta Unidad de Personal la realización del Informe Oral, por lo que con fecha 10 de marzo de 2022, con la presencia de su abogado defensor y el suscrito en mi condición de jefe de la Unidad de Personal se llevó a cabo la videoconferencia Informe Oral, conforme al Acta correspondiente;

Que, con Escrito S/N de fecha 8 de marzo de 2022 la servidora **LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS**, solicitó a esta Unidad de Personal la realización del Informe Oral, empero dicha solicitud fue presentada **fuera del plazo de ley**, ello por cuanto, habiéndose notificado la Carta N° 00070-2022-UP/IPD el día 2 de marzo de 2022²⁸, el plazo de tres (3) días hábiles establecido en el artículo 112 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como lo establecido en el numeral 17.1²⁹) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, venció el 7 de marzo de 2022, por lo que, el documento en mención al haber sido presentado por Mesa de Partes Virtual de la entidad el 8 de marzo de 2022³⁰, deviene en extemporáneo, por lo que no corresponde la programación del informe oral;

Que, para efectos de la determinación de la sanción aplicable, el artículo 103 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador deberá efectuar lo siguiente: a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida; y c)



²⁸ Vía Correo electrónico, debidamente autorizado por su persona y con confirmación recepción.

²⁹ "17 La Fase Sancionadora

17.1 Informe Oral

(...)

La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil".

³⁰ Directiva de recepción y derivación de documentos externos aprobado por Resolución de Gerencia General N° 045-2020-IPD/GG

(...)

7.8: "Los horarios de recepción son los siguientes: - MPV: La recepción es automática, las veinticuatro (24) horas del día, durante los siete (7) días de la semana. La documentación ingresada a través de la MPV, entre las 00:00 horas y las 16:30 horas de un día hábil, se considera presentada en el mismo día hábil. La que se ingrese después de las 16:30 horas hasta las 23:59 horas, se considera presentada el día hábil siguiente. (...)",



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley del Servicio Civil;

Que, para el presente caso se advierte que la imputación se hace referente a que los servidores **GINO MIGUEL DI TOLLA MERCADO**, **LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS** y **JEAN FRANCO FERRARI CHIABRA** en su condición de miembros del Comité de Selección del Proceso CAS N° 463-2017-IPD calificaron y suscribieron el "Anexo de Evaluación Curricular" y el "Acta de Evaluación de la Hoja de Vida" de fecha 1 de diciembre de 2017, declarando como apto al postulante que presuntamente no habría cumplido con acreditar documentalmente los requisitos mínimos referidos a la experiencia mínima de un (1) año en funciones como auxiliar y/o asistente, establecido en las bases del Proceso CAS N° 463-2017-IPD, respecto del puesto de Analista Administrativo para la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte; toda vez, que solo acreditó ocho (8) meses de experiencia solicitada, para luego suscribir el "Acta de Resultado Final" de fecha 4 de diciembre de 2017 declarando como ganador a dicho postulante, lo que devino en la suscripción del Contrato Administrativo de Servicio N° 457-IPD-2017 desde el 5 al 31 de diciembre de 2017 y adendas;

Que, en atención a lo señalado en el párrafo precedente, este Órgano Sancionador luego de la revisión del expediente administrativo, se aparta de la recomendación de sanción del Órgano Instructor de **SUSPENSIÓN** para la servidora **LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS**, variando la sanción a **AMONESTACIÓN ESCRITA**, en atención que si bien el comité de evaluación no cumplió con cautelar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases del proceso CAS N° 463-2017-IPD, para la contratación del postulante, colegimos que, el ganador de la convocatoria CAS, si reunía la experiencia profesional requerida para ocupar el puesto de Analista Administrativo, situación que resultaría idónea, configurándose el Principio de Eficacia³¹, puesto que no se habría causado un grave perjuicio a la Entidad con dicha selección;

Por tal razón, este Órgano Sancionador de conformidad con lo establecido en el artículo 114³² del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador, impone como sanción a la servidora **LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS**, **AMONESTACIÓN ESCRITA**;

³¹ DS 004-2019-JUS Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
1.10. Principio de eficacia. -

Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados.

En todos los supuestos de aplicación de este principio, la finalidad del acto que se privilegie sobre las formalidades no esenciales deberá ajustarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía de la finalidad pública que se busca satisfacer con la aplicación de este principio.

³² Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 114

(...)

El órgano sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan.





PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal **N° 019-2022-IPD/OGA-UP**

Que, respecto a los servidores **GINO MIGUEL DI TOLLA MERCADO** y **JEAN FRANCO FERRARI CHIABRA**, este Órgano Sancionador recoge la recomendación de sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** formulada por el Órgano Instructor de fecha 23 de febrero de 2022, expedido por el presidente del IPD;

Que, el artículo 6, numeral 6.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que la motivación del acto administrativo puede realizarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto;

Que, en relación a lo establecido en el artículo 91 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, dicha norma señala que 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 dicha Ley. Dispone, además, que 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;

Que, en tal sentido, para efectos de lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este órgano sancionador deja constancia que, conforme es de verse en el análisis precedentemente realizado, se ha cumplido con identificar de manera explícita la relación entre el hecho y la falta, y se han señalado los criterios para la determinación de la sanción de conformidad con los criterios y condiciones establecidas en la normatividad legal aplicable al caso específico;



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

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Sancionar con **AMONESTACIÓN ESCRITA** a los servidores **GINO MIGUEL DI TOLLA MERCADO**, **LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS** y **JEAN FRANCO FERRARI CHIABRA** por haber incurrido en la comisión de la falta descrita en el numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP

Artículo 2°.- Notificar la presente Resolución a los servidores GINO MIGUEL DI TOLLA MERCADO, LUZ ELENA CORNEJO CÁRDENAS y JEAN FRANCO FERRARI CHIABRA.

Artículo 3°.- Remitir copia de la presente Resolución a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para conocimiento.

Artículo 4°.- Remitir copia de la presente Resolución al Área de Administración de Legajos de la Unidad de Personal de la Oficina General de Administración del IPD, para los fines correspondientes.

Artículo 5°.- Precisar que, de conformidad con el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, los servidores, podrán interponer contra la presente Resolución los recursos de reconsideración y apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción. En el caso del Recurso de Reconsideración y Apelación, la autoridad competente para resolver será la misma que emite la presente Resolución.

Artículo 6°.- Devolver el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia.

Artículo 7°.- Publicar la presente resolución en el portal de transparencia del Instituto Peruano del Deporte (www.ipd.gob.pe).

Regístrese y comuníquese,

Rony Marcos Velásquez Bytton
Jefe (e) de la Unidad de Personal del
Instituto Peruano del Deporte

