Resolución Jefatural N° 041 -2022 -IPD/UP

Lima, 20 de mayo de 2022

VISTOS:

Escrito N° S/N de fecha 7 de abril de 2022, signado con Expediente N° 0006540-2022 presentado por la servidora **Luz Elena Cornejo Cárdenas,** Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP de fecha 17 de marzo de 2022 emitido por la Unidad de Personal, Informe Instructor N° 003-2022-PAD/IPD de fecha 23 de febrero de 2022 emitido por el Presidente del Instituto Peruano del Deporte, y, demás actuados en el presente 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 aprobó 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 lo 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se aprobó 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"*;

ANTECEDENTES

Que, mediante Informe de Control Específico N° 023-2019-2-0217 "Servicio de Control Específico 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, el Órgano de Control Institucional del Instituto Peruano del Deporte, recomendó al titular de la entidad el deslinde de responsabilidad, contra los servidores miembros del Comité de Selección del Proceso CAS N° 463-2017-IPD, por lo que, con Acto de Inicio del Procedimiento

Administrativo Disciplinario notificado el 18 de marzo de 2021, la Presidencia del IPD en su condición de Órgano Instructor, inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario (En adelante, PAD), contra los miembros del Comité de Selección del Proceso Cas N° 463-2017-IPD;

Que, posteriormente a ello, la Presidencia del IPD mediante Informe Instructor N° 003-2021-PAD/IPD de fecha 23 de febrero de 2022, recomendó la esta Unidad de Personal en su condición de Órgano Sancionador, la imposición de la sanción de SUSPENSIÓN a la servidora **Luz Elena Cornejo Cárdenas**, por la presunta comisión de la falta tipificada en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la función pública, vinculadas con el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP de fecha 17 de marzo de 2022, esta Unidad de Personal, sancionó con **AMONESTACIÓN ESCRITA** a la servidora **Luz Elena Cornejo Cárdenas**, 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;

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

Que, el artículo 89 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en lo referente a la sanción de Amonestación Escrita establece que, es competencia de la Oficina de Recursos Humanos, el resolver los recursos de impugnación que se interpongan dentro del procedimiento administrativo disciplinario; es así que, a mayor abundamiento, mediante Informe Técnico N° 000558-2021-SERVIR-GPGSC[1], la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, concluyó que:

> *"3.4 En el marco del principio de legalidad, la competencia del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos para resolver el recurso de apelación contra sanciones de amonestación escrita no varía por el hecho de que el Titular de la entidad (autoridad que ocupa un cargo de nivel superior en la estructura orgánica institucional) haya impuesto la sanción de amonestación escrita en su condición de Jefe inmediato".*

Que, el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, establece lo pertinente a los Recursos Administrativos; entre ellos, el recurso de apelación el mismo que, deberá ser presentado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de la notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles;

Que, a través de Documento S/N de fecha 7 de abril de 2022, la servidora **Luz Elena Cornejo Cárdenas** interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP, de fecha 17 de marzo de 2022, señalando que se le habría imputado una falta que no cometió, por lo que, conforme a lo señalado en el párrafo precedente, el recurso fue presentando dentro de plazo de Ley, correspondiendo admitirlo a trámite;

ANÁLISIS DEL RECURSO DE APELACIÓN

[1] Ver. https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_0558-2021-SERVIR-GPGSC.pdf

Que, respecto al procedimiento recursal, por Juan Carlos Morón Urbina[2], jurista que señala que:

> "*La decisión del recurso debe comprender todos los asuntos sometidos a su consideración dentro del ámbito de su competencia o aquellos que surjan con motivo de la sustanciación, aunque no hayan sido alegados por los administrados o motivado su impugnación. Por su parte, el contenido de la resolución puede ser confirmatorio, modificatorio o revocatorio del acto impugnado, así como ordenar la reposición en caso de vicios en el procedimiento";*

Que, en lo referente a la naturaleza de los hechos, la señora **Luz Elena Cornejo Cárdenas,** manifestó en su recurso de apelación lo siguiente:

- El postulante declaró bajo juramento haber realizado durante un periodo acumulado de 2 años y 6 meses, actividades como analista.
- El puesto laboral que desempeñó el señor D.M.R.B en la empresa "Koala Kids Club" es superior al requerido en el perfil del puesto.
- Las funciones detalladas guardan estrecha relación con las funciones establecidas en los términos de referencia del puesto de analista administrativo.
- El postulante SI CUMPLIÓ con acreditar la experiencia mínima requerida en el referido proceso.
- En la Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP, no se detalla acciones pasibles a sanciones administrativa.
- En el presente caso el IPD está tipificando mi accionar de manera subjetiva.

Que, de la revisión de los actuados contenidos en el expediente se verifica que, los hechos que conllevaron a la imposición de la sanción, estuvieron referidos a que la servidora **Luz Elena Cornejo Cárdenas,** en su condición de miembro del comité de selección del proceso CAS N° 463-2017, declaró ganador al postulante que no cumplía con los requisitos mínimos del perfil solicitado por el área usuaria; afectando la transparencia, legalidad y probidad de la administración pública; conforme a lo señalado por el Órgano de Control Institucional del IPD, mediante el 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" periodo 3 de febrero de 2017 al 30 de setiembre de 2019;

Que, cabe traer a colación, que la señora **Luz Elena Cornejo Cárdenas,** en su recurso impugnatorio señala que, en el proceso CAS N° 463-2017 se estableció lo siguiente: "*Experiencia mínima de (01) año en funciones relacionadas al puesto como auxiliar y/o asistente. (…)",* y agrega que el postulante declaró bajo juramento haber realizado 2 años y 6 meses en actividades que son superiores al requerido en el perfil del puesto, siendo

[2] Comentarios a La Ley de Procedimiento Administrativo General, TUO 2019, Tomo II

que las funciones detalladas guardan estrecha relación con las funciones establecidas en los términos de referencia del puesto de analista administrativo. Por lo tanto, considera que el postulante SI CUMPLIÓ con acreditar la experiencia mínima requerida en el referido proceso;

Que, de una mejor apreciación y ponderación de lo manifestado por la servidora **Luz Elena Cornejo Cárdenas,** en su recurso de apelación, de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 063-2017-OGA/IPD, esta Autoridad del PAD, procedió nuevamente a equiparar las funciones que declaró el postulante en la hoja de vida bajo juramento en el proceso CAS N° 463-2017, así como las funciones establecidas en dicho proceso (características del puesto), concluyendo que, tales funciones son equiparables, demostrando cierta similitud;

Que, respecto a la tipificación, 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".*

Que, según lo señalado en la citada Opinión Vinculante, para efectos del PAD, las Autoridades, 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 la presente evaluación dentro de los parámetros establecidos para tales fines, por lo que, la falta fue tipificada de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente;

Que, de ello también es importante diferenciar a que se le denomina "experiencia especifica" y "experiencia mínima"; en primer lugar, en lo referente a la experiencia especifica, la Directiva N° 063-2017-OGA/IPD[3], dispone en su artículo 9.3, numeral ii), 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 especifica son: -El tiempo de experiencia especifica 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***

[3] Directiva N° 063-2017-IPD/OGA de fecha 31 de octubre de 2017, Normas para la contratación de servidores civiles bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Instituto Peruano del Deporte (de acuerdo a lo establecido por la Directiva Nº 076-2018-IPD/OGA, vigente hasta el 9 de abril de 2018).

> ***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 cuánto 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).*

Que, en segundo lugar, respecto a la denominación "experiencia mínima", si bien es cierto, dicho término fue considerado en el numeral II (Perfil de puesto) del anexo 2 del proceso CAS N° 463-2017, dicha terminología no se encuentra desarrollada en el glosario de términos para la contratación administrativa de servicios (Anexo 01) de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/P de fecha 13 de setiembre de 2011, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, señalando la definición de los siguientes términos:

> *"(…)*
> ***Experiencia Laboral:*** *Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha desempeñado labores generales retribuidas bajo cualquier modalidad contractual sea laboral, civil, formativa u otra.*
>
> *(…)*
>
> ***Experiencia laboral y/o profesional en el sector público y/o privado****: Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia laboral y/o profesional en el sector público y/o privado.*
>
> ***Experiencia en la actividad o especialidad: Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia en el desempeño de funciones vinculadas a la actividad o especialidad que se convoca.***
>
> ***Experiencia específica:*** *Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia en el desempeño de funciones* ***en un ámbito específico*** *requerido por la entidad que convoca.*
> ***(…)"*** *(El subrayado es nuestro)*

Que, en lo referente a la evaluación dentro de un proceso CAS, el numeral 3) del artículo 3º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057[4] y su modificatoria, señala que:

> *"3. Selección: Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos de evaluación, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria.*
>
> *En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. (…)".*[5]

[4] Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

[5] Numeral modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, publicado el 27 de julio de 2011.

Que, por lo anteriormente expuesto, se ha constatado el cumplimiento al debido procedimiento para la emisión de la Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-PAD/IPD; sin embargo, de una mejor evaluación del numeral II (Perfil de puesto), del anexo 2 del proceso CAS N° 463-2017, donde señala: *"b) Experiencia mínima de un (01) año en funciones relacionadas al puesto como auxiliar y/o asistente";* se puede inferir que este no estaría de acuerdo al glosario de términos aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/P, respecto a la "experiencia mínima", ello por cuanto en el proceso CAS N° 463-2017, no se estableció si lo que se requería es una experiencia especifica, resultando este un análisis ambiguo;

Que, en ese sentido al verificar que oportunamente, no se ha señalado la diferencia entre experiencia específica y experiencia mínima para el proceso CAS N° 463-2017; se ha constatado que, el postulante mediante declaración jurada acreditó experiencia de Analista Administrativo, siendo dicho puesto superior al requerido, así como como habiendo demostrado que algunas de las funciones realizadas eran equiparables a las funciones establecidas en el CAS N° 463-2017; de lo que colegimos que, la selección del postulante ganador, se habría enmarcado dentro de lo establecido en la normativa vigente;

Que, conforme a lo manifestado en los párrafos precedentes, se la dilucidado que la servidora **Luz Elena Cornejo Cárdenas,** no cometió la falta imputada mediante la Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP, por lo que, de acuerdo a señalado en los párrafos precedentes, su recurso impugnatorio deviene en fundado;

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°.- Declarar **FUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la servidora **Luz Elena Cornejo Cárdenas**, contra la Resolución de la Unidad de Personal N° 019-2022-IPD/OGA-UP de fecha 14 de marzo de 2022, en consecuencia **ARCHIVAR** el presente procedimiento administrativo disciplinario instaurado a la impugnante, mediante Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario notificado el 18 de marzo de 2021, por las razones antes expuestas.

Artículo 2°.- Notificar la presente resolución a la servidora **Luz Elena Cornejo Cárdenas**, para su conocimiento y fines correspondientes.

Artículo 3°.- Devolver el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia.

Artículo 4°.- Precisar que, de conformidad con el artículo 89 de la Ley del Servicio Civil, al ser la Unidad de Personal el área competente para emitir pronunciamiento respecto al Recurso de Apelación, para el presente caso, se da por agotada la vía administrativa.

Artículo 5°.- Remitir copia de la presente Resolución al Área de Administración de Legajos de la Unidad de Personal, para conocimiento y fines.

Artículo 6°.- Publicar la presente resolución en el portal de transparencia del Instituto Peruano del Deporte (www.gob.pe/ipd).

Regístrese y comuníquese,

Firma Digital

Firmado digitalmente por LEVANO ZEVALLOS Nancy Guisella Del Rocio FAU 20135897044 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.05.2022 15:50:01 -05:00

NANCY GUISELLA DEL ROCIO LEVANO ZEVALLOS
Jefa (e) de la Unidad de Personal
de la Oficina General de Administración
Instituto Peruano del Deporte